



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas  
de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Gamarra Peñaloza, Kuennen Duannen

**ASESORA:**

Dra. Larrea Serquén, Rosa Luz

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA – PERÚ**

**2019**

## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **GAMARRA PEÑALOZA, KUENNEN DUANNEN**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 17, UGEL 06, LIMA - 2018.**

Fecha: 16 de enero de 2019

Hora: 5.00 pm.

### JURADOS:

**PRESIDENTE: Dra. Liset Sulay Rodriguez Baca**

Firma: .....

**SECRETARIO: Mg. Adolfo Silva Narvaste**

Firma: .....

**VOCAL: Dra. Rosa Luz Larrea Serquén**

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

*Consignar bibliografía completa*

*Repetir el formato UCV*

*Agregar prueba de normalidad*

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Rever las observaciones*



**Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.**

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

**Dedicatoria**

A mis padres y esposa, por su incondicional apoyo en todos mis objetivos; a mi hijo Mateo, que es mi nuevo motor para salir adelante.

**Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, a los maestros que me guiaron en todo momento para el desarrollo de mis competencias y, de forma especial, a la Dra. Rosa Larrea, mi asesora.



### **Declaración de autenticidad**

Yo, Kuennen Duannen Gamarra Peñaloza, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo declaro el trabajo académico titulado "Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He descrito todas las fuentes desarrolladas en el presente trabajo de investigación.
3. La tesis no ha sido publicada ni presentada en el pasado para obtener algún grado académico o título profesional.
4. Los resultados que presenta son reales, no son falsos; por lo tanto, los resultados en la tesis constituirán un aporte a la realidad investigada.
5. De mencionar material ajeno sin el debido reconocimiento de autoría, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ate Vitarte, enero del 2019

  
\_\_\_\_\_  
Kuennen Duannen Gamarra Peñaloza  
DNI N.º 42516549

## **Presentación**

Distinguidos y respetables señores miembros del jurado, a continuación, les presento la tesis titulada “Satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018” en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación.

El presente informe de investigación ha sido estructurado en siete capítulos, con el formato establecido por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I, se describen los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se expone los criterios metodológicos empleados en la investigación. En el capítulo III, se presenta los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados; y el capítulo V, las conclusiones. Asimismo, el capítulo VI presenta las recomendaciones respectivas. Finalmente, el capítulo VII contiene las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

El informe de esta investigación fue elaborado siguiendo el protocolo de la Escuela de Postgrado de la Universidad y es puesto a vuestra disposición para su análisis y las observaciones que estimen pertinentes.

El autor

## Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	18
1.2.1 Trabajos previos internacionales	18
1.2.2 Trabajos previos nacionales	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.3.1 Teorías de la primera variable: Satisfacción laboral	22
1.3.2 Teorías de la segunda variable: Desempeño docente	34
1.4 Formulación del problema	45
1.5 Justificación del estudio	46
1.6 Hipótesis	47
1.6.1 Hipótesis General	47
1.6.2 Hipótesis Específicos	47
1.7 Objetivos	47
1.7.1 Objetivo General	48
1.7.2 Objetivos Específicos	48
II. Método	49
2.1 Diseño de investigación	50
2.2 Variables, operacionalización	50
2.3 Población y muestra	53
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	55
2.5 Métodos de análisis de datos	58

2.6 Aspectos éticos	59
III. Resultados	60
3.1. Descripción de resultados	61
3.2. Contrastación de hipótesis	69
IV. Discusión	74
V. Conclusiones	77
VI. Recomendaciones	79
VII. Referencias	80
VIII. Anexos	83
Anexo 01. Artículo científico	83
Anexo 02. Matriz de consistencia	105
Anexo 03. Instrumentos	108
Anexo 04. Validez de los instrumentos	112
Anexo 05. Permiso de la institución en la que se aplicó el estudio	128
Anexo 06. Base de datos	131
Anexo 07. Prints de resultados	135

## Índice de tablas

Tabla 1.	Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral	52
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente	52
Tabla 3.	Instituciones educativas con número total de docentes población	53
Tabla 4.	Muestra de docentes	55
Tabla 5.	Nombres de validadores	58
Tabla 6.	Confiabilidad de satisfacción laboral	58
Tabla 7.	Confiabilidad de desempeño docente	58
Tabla 8.	Nivel de satisfacción con el trabajo percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018	61
Tabla 9.	Nivel de satisfacción con el reconocimiento percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018	62
Tabla 10.	Nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo percibidos por los docentes de las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018	63
Tabla 11.	Nivel de satisfacción percibido del salario por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018	64
Tabla 12.	Nivel de satisfacción percibido sobre sí mismos por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018	65
Tabla 13.	Nivel de satisfacción percibido sobre acción en el aula por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018	66
Tabla 14.	Nivel de satisfacción percibido sobre el entorno institucional por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018	67

Tabla 15.	Nivel de satisfacción percibido sobre acción en el contexto sociocultural por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018	68
Tabla 16.	Correlación entre satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018	69
Tabla 17.	Correlación entre satisfacción con el trabajo y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018	70
Tabla 18.	Correlación entre satisfacción con el reconocimiento y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018	71
Tabla 19.	Correlación entre satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018	72
Tabla 20.	Correlación entre satisfacción con el salario y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018	73

## Lista de figuras

- Figura 1. Nivel de satisfacción con el trabajo percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018. 61
- Figura 2. Nivel de satisfacción con el reconocimiento percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 62
- Figura 3. Nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo percibido por los docentes de las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 63
- Figura 4. Nivel de satisfacción del salario percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 64
- Figura 5. Nivel de satisfacción percibido sobre sí mismos por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 65
- Figura 6. Nivel de satisfacción percibido sobre acción en el aula por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 66
- Figura 7. Nivel de satisfacción percibido sobre el entorno institucional por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 67
- Figura 8. Nivel de satisfacción percibido sobre acción en el contexto sociocultural por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 68

## Resumen

La presente investigación ha tenido como objetivo analizar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docentes en las instituciones educativas de la Red 17 - UGEL 06, Lima – 2018. Tiene un enfoque cuantitativo y se desarrolló una investigación de tipo básico, siendo el nivel correlacional. Luego, se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. La población fue conformada por 172 docentes. La muestra resultante fue de 120 docentes y fue seleccionada por muestreo aleatorio estratificado. Para la medición respectiva de las variables de estudio, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento de recojo de información, el cuestionario con escala de tipo Likert de 34 ítems para la variable satisfacción laboral y 12 ítems para la variable desempeño docente, teniendo la validación, estadísticos de confiabilidad del alfa de Cronbach 0.945 en satisfacción laboral con 21 elementos; y 0.857 en desempeño docente de 21 elementos. A la vez, cuenta con el informe de tres juicios de expertos y cuyos informes constan válidos. Asimismo, se procesó mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS 25.0 con la prueba de normalidad de Rho Spearman. La conclusión a la que se arribó fue que existe relación entre el nivel de satisfacción y el desempeño de los docentes percibido en las instituciones educativas de la Red 17 - UGEL 06, Lima 2018, siendo una relación moderada ( $Rho=0.585$ ). En otras palabras, a medida que se mejore la satisfacción laboral, el nivel de desempeño docente también se optimizará.

**Palabra clave:** Satisfacción laboral, desempeño docente, satisfacción del docente.



### **Abstract**

The present research was aimed at the relationship that exists between job satisfaction and the performance of teachers in Educational Institutions of the Network 17 - UGEL 06, Lima - 2018, have a quantitative approach and a basic research was developed, being the correlation level and then a non-experimental cross-sectional design was applied. The population was constituted by the number of 172 teachers, the resulting sample was 120 teachers and was selected by stratified random sampling. For the respective measurement of the study variables, the survey was used as a technique and as a tool to collect information the questionnaire with a Likert scale of 34 items for the variable of job satisfaction and 12 items for the teacher performance variable respectively, with validation , reliability statistics of Cronbach alpha 0.945 in job satisfaction with 21 elements; and 0.857 in teacher performance of 21 elements. At the same time, it has the report of three expert judgments and whose reports are valid. And, it was processed through descriptive and inferential analysis using the SPSS 25.0 program with the Rho Spearman normality test. The conclusion reached was that there is a relationship between the Level of Satisfaction and the performance of teachers perceived in the Educational Institutions of the Network 17 - UGEL 06, Lima 2018; being a moderate relationship ( $Rho = 0.585$ ), in other words, as the job satisfaction improves the level of teacher performance will also improve said variable.

**Keywords:** Work satisfaction, teaching performance, teacher satisfaction

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Según las conclusiones arribadas por los estudios internacionales realizados por el Organismo del Comité de Educación y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE (2009) referente a políticas de magisterio realizada durante los años 2002-2004, en la mayoría de los países integrantes, actualmente se continúa percibiendo diversas insatisfacciones, como incomodidades por las consecuencias de la intensa carga laboral docente, el estrés en sus diversas manifestaciones, el clima laboral con niveles deficientes, el inadecuado apoyo y reconocimiento o incentivos de las autoridades en el sector educación, que favorezcan el desarrollo profesional de profesores y desempeño continuo dentro niveles altos de dicha profesión.

Por otro lado, el estudio a nivel internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje denominado TALIS de la OCDE (2013) que se ejecutó en 34 países, puso de manifiesto que cuanto mayor es la confianza que tiene el profesorado en su capacidad para enseñar, es mayor el rendimiento y mejor la predisposición del estudiante para aprender, lo que consecuentemente repercute en que los docentes se inclinen por prácticas pedagógicas más eficaces y, de este modo, demuestren mayor entusiasmo y se observe un incremento de la satisfacción laboral directamente.

Cabe mencionar que la educación se convirtió en un asunto central y determinante en los países que apuestan por el desarrollo. Esto generó que se evidenciaran las falencias de las organizaciones educativas. A pesar de que la educación constituye una prioridad para el progreso y desarrollo de los países del

orbe, todavía queda acciones por ejecutarse sea en el mundo, América Latina o, de manera específica, en Perú. Por ello, cabe afirmar enfáticamente que, en la región del Caribe y de América Latina, solo el 85% de los profesores del nivel básico de primaria tienen formación profesional concluida.

En este sentido, el análisis de data de población activa de 13 países de la región concluyó resultados casi similares a los países de la OCDE. Al mismo tiempo, se afirma que es preocupante la formación del profesorado y los salarios que perciben estos. Lo mencionado es constatable, ya que los profesores de América Latina perciben sus dividendos en menor cuantía que otros profesionales, asunto bastante mencionado. Al respecto, se constata que los docentes de nivel educativo de inicial y del otro nivel primaria ganan el 76% y de secundaria 88% en comparación con otros profesionales o técnicos. De este modo, los maestros se sienten insatisfechos. Dichas conclusiones fueron arribadas desde el problema de investigación desarrollado en el Perú, a decir en el distrito de Lurigancho de la Región de Lima Metropolitana por el autor Pizarro (Semana, 2017).

Continuando con la presentación de la realidad, toca abocarse al Perú, en el que uno de los pilares para el buen gobierno es la educación de sus ciudadanos y el factor importante para tal tarea es el maestro, que aún no percibe remuneraciones adecuadas a su profesión y labor. Por ello, el Poder Ejecutivo se comprometió a incrementar de forma gradual el salario de los maestros siendo la fecha final el 2021. La propuesta manifestada por el Poder Ejecutivo es de mejorar y de Fortalecer uno de los factores y el más importante que es el docente, quien debe estar suficientemente capacitado y adecuadamente remunerado para

el buen desempeño magisterial y satisfacción laboral, tal como mencionó el presidente del Perú Martín Vizcarra (El Peruano, 2018).

Otra realidad constatable es que, en la región sur del Perú, 2572 maestros estarían inconformes con la denominada Evaluación de Desempeño Profesional Docente (EDD) aplicado por el Ministerio de Educación (108), provocando como consecuencia el rechazo en los sindicatos regionales de las regiones de Arequipa y Puno. El secretario regional del SUTEP en Arequipa, el docente Luis Soto Luque, señaló que los instrumentos de evaluación tendrían que ser modificados por el Ministerio de Educación (MINEDU) y tener una mayor transparencia. Los profesores argumentan que la evaluación que se realiza a los docentes EDD, tiene como objetivo el despedir masivamente a los docentes en ejercicio, generando insatisfacción con el trabajo educativo, como lo declara el diario La República (2018).

Así mismo, en el distrito de Lurigancho – Chosica, localizada en la carretera central, algunos docentes de la Red 17, UGEL 06 manifiestan que existe una falta de reconocimiento a su labor que realizan. Expresan que el salario no es suficiente y, por ello, buscan trabajo adicional en otras instituciones privadas. También, se constata que están descontentos con la llamada evaluación de desempeño docente y con las condiciones laborales inadecuadas en sus centros de trabajo. Por lo expuesto, se considera importante investigar la correspondencia que existe entre satisfacción laboral y desempeño docente en las entidades educativas pertenecientes a la Red 17, UGEL 06, año 2018.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1 Trabajos previos internacionales**

Asimismo, Alcon (2014) en su tesis para optar el grado de magíster realizó su investigación sobre la Satisfacción laboral y habilidades gerenciales de los profesores de los colegios de educación básicas, sector Caño Nuevo ciudad de Tinaquillo, Estado de Cojedes a fin de determinar la concordancia entre las variables habilidades de tipo gerenciales y satisfacción laboral de los profesores de todos los planteles educativos de nivel básicas sectorizadas en Caño Nuevo. El estudio tuvo un enfoque numérico cuantitativo y de diseño de corte no experimental, correlacional. Tuvo como muestra a 29 profesores que laboran en los planteles ubicados en Caño nuevo. Los hallazgos concluyeron que existe correlación de nivel alto entre las dos variables mencionadas; a saber, satisfacción laboral y habilidades gerenciales y un resultante de acuerdo con la correlación de Spearman = 0,726. Se arribó a la mención que la satisfacción laboral se correlaciona de modo directo con las habilidades gerenciales. Del mismo modo, se halló que las habilidades del gerente resultan de importancia capital en la satisfacción laboral de los profesores, ya que la gestión de la gerencia en educación y el buen desempeño de sus habilidades resulta de garantía en la motivación, el interés y el compromiso de los profesores que laboran en la institución a cargo.

Por otro lado, Polanco (2014) culminó una investigación denominada Satisfacción laboral docente y clima de la organización en un instituto de la localidad de San Pedro Sula en el país de Honduras. Dicho estudio tuvo como fin primordial correlacionar las variables de satisfacción en los docentes y clima

organizacional. El estudio tuvo de enfoque numérico cuantitativo y tipo descriptivo por el detalle de la variable. Fue de diseño no experimental, correlacional por las dos variables mencionadas. Su muestra fue de 150 docentes que a la vez fue considerada como población estudiada. Los resultados que se obtuvo fue que existe la correlación de nivel positivo entre las dos variables ya citadas. De acuerdo con la correlación de Spearman = 0,56, se puede precisar que existe la relación de tipo directa entre las variables descritas.

Rodríguez (2013) también investigó sobre el clima organizacional y satisfacción laboral en una organización estatal chilena, cuyo fin fue establecer si existía relación entre el clima de la organización respecto a la satisfacción del trabajador que involucre su desempeño. Empleó el método deductivo hipotético y la investigación tipo fue básica de un diseño que no experimenta, correlacional de corte transversal. Se aplicó un cuestionario en base a escala de Likert en una muestra conformada por 80 profesores, concluyendo que ambas variables objeto de la investigación tenían correlación positiva con grado ( $r = 0.813$ ;  $P < 0,05$ ).

#### **1.2.2. Trabajos previos nacionales**

Valderrama (2017) elaboró una tesis cuyo título fue “Satisfacción laboral de los docentes y retención del talento humano en instituciones educativas particulares del sector Pachacútec – Ventanilla, 2017”. Tuvo como meta final de estudio general indicar la correlación entre las dichas variables como la satisfacción de tipo laboral de los docentes y retención del talento humano empleando una investigación básico, descriptivo correlacional y un diseño no experimental, modo transversal, a raíz que la data se acopió una sola vez por la muestra. La muestra fue censal, en otras palabras, está conformada por la

totalidad de la población constituida por 110 profesores de tres colegios de gestión particular, sector Pachacútec, distrito de Ventanilla. En el caso de la recolección de la data general, se utilizaron 2 cuestionarios con tipo escala llamada Likert. Los datos obtenidos se procesaron con el programa SPSS vs. 23. La investigación concluyó de no aceptar, es decir, rechazar que existe correlación directa y significativa entre las dos variables, por los factores determinantes que corresponde y que son internos y externos.

Valdivia (2017) en su investigación sobre desempeño docente respecto con la satisfacción del ámbito laboral que perciben los profesores de la I.E Emilio Soyer-2017, tuvo como objetivo final determinar de qué modo se relacionan ambas variables con los profesionales educativos del colegio Emilio Soyer – 2017. Toda esta investigación estuvo centrada en la visión que perciben los profesores de la Institución Educativa, que únicamente cuentan con nivel educativo de secundaria. El enfoque al cual se adhiere la investigación presente fue cuantitativo, por el carácter numérico del mismo, tipo descriptivo correlacional, por la presencia de las dos variables en relación de tipo directa, diseño no experimental. Muestra total de ochenta y tres (83) profesores, de los cuales por fórmula estadística resultó una muestra de sesenta y nueve (69) docentes, recolectado por muestreo aleatorio de modo simple, a personas que se les aplicó una encuesta de veintiuno (21) ítems o preguntas con tipo de escala de tipo Likert de cinco categorías de alternativas para responder a ambas variables. Este instrumento resultó con un grado alto confiabilidad de 0.907. Además, se realizó el análisis adecuado a los resultados del recojo arribando a la demostración basada en la experiencia o empírica que un 91.2% apoyando o considerando



positivamente los requisitos de los indicadores y las dimensiones dadas en el instrumento. Lo mencionado estuvo en amplitud y contrastado empleando la fórmula del chi cuadrado. Se arribó concluyentemente a que el desempeño docente se relaciona significativa y directamente proporcional con la satisfacción laboral de los educadores del colegio Emilio Soyer durante el 2017.

Núñez (2017) en su tesis sobre satisfacción laboral y desempeño docente en la I.E. Pública General Prado de Bellavista - Callao, Perú 2015. Tuvo como meta indagar si existiera relación entre las dos variables descritas, empleando un criterio metodológico cuantitativo, indagación básico o sustantivo por ser teórica y con el objeto de conocimiento. Utilizó un diseño no experimental, descriptivo correlacional, modo transversal según tipo de recojo de información. La población total constituida por 134 profesionales de la educación y la muestra fue calculada de 100 profesionales del ámbito educativos. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentales de recojo de datos fueron dos (2) baterías de 50 ítems cada uno aplicadas a ambas variables de estudio. Por otro lado, la validez fue ejecutada por juicio de expertos, resultante de 83,00%. La confiabilidad de instrumental empleados se realizó con el coeficiente ALFA DE CRONBACH. Resultante final, cuestionario de satisfacción laboral un valor numérico de 0,924 y de desempeño docente resultante de 0,911. Ambas variables son de carácter cualitativas y por ser variables de dicho carácter los datos recolectados se tabularon con el SPSS v.22, resultando un valor Rho de Spearman de 0,811 siendo el resultante de la interpretación al 99% la existencia de dos colas. De este modo, la correlación fue de nivel significativa con una gradación 0,01 bilateral, positiva entre variables, con un  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). A partir de lo cual, rechazase

de por sí una hipótesis nula  $H_0$  aceptándose la hipótesis alterna. De este modo, concluimos indicando que a mayor satisfacción por la labor docente será mayor el desempeño de los mismos profesionales.

### **1.3. Teorías de las variables relacionadas**

#### **1.3.1 Teorías de la primera variable: Satisfacción laboral**

Se puntualiza como una sensación que todo humano experimenta a viva voz el restablecimiento equilibrado entre una necesidad o un agrupamiento de intereses y/o necesidades y el fin o el objeto que las aminora. Cabe volver a citar que a la medida que se aborda el concepto de satisfacción laboral encontramos otras definiciones que tienen que ver con la actitud del empleador y trabajador, dado en el lugar de trabajo, y moral, valor-laboral. Por ello, se precisa definir la colindancia de diferencia que existe entre las dos concepciones de motivar o estimulación y satisfacción laboral.

Con respecto a motivación, que resalta a la disposición conductual del ser humano, dicho de otro modo, se refiere al tipo, clase y forma de conducta que debe insertarse con fuerza e intensidad dentro del ámbito de trabajo. Ahora al referirnos concepto sobre satisfacción laboral, se halla básica y primariamente en los sentimientos afectivos hacia la labor realizada y sus posibles consecuencias desprendidas de esta, pero que se relacionan con los mismos.

Muñoz (1990) define, conceptualmente, la satisfacción del que trabaja o laboral como el sentimiento de agrado o sentimiento de nivel bueno que experimenta la persona por la ejecución de una labor que le causa interés. Esta actividad se produce dentro del espacio que le permite estar acorde, dentro del

espacio de una institución, organización o industria que se torna atrayente y que, por así, le permite adquirir diversas y múltiples compensaciones de carácter psico-socioeconómicas, acordes con sus expectativas iniciales e intermedias. De la misma manera, el autor en mención conceptualiza la insatisfacción laboral o del trabajo como el sentimiento de apatía, de nivel nefasto que experimenta una persona, por el acto de ejecutar un trabajo no interesante para él, en contextos de disgusto laboral, circunscrito organización sistémica. Esta labor no resulta atractiva y por ella adquiere variedad de compensaciones psico-socioeconómicas que no concuerdan con sus iniciales o intermedias expectativas (p. 23).

Por otro lado, cabe mencionar que Robbins el año (1998) afirma que los capitales factores que indican el grado de satisfacción en lo laboral son (a) el fin planteado en el trabajo, (b) el orden del sistema organizado de recompensas justas por la labor, (c) las condiciones de tipo favorables para el desempeño del trabajo y (d) los miembros pares o colegas educadores que brindan apoyo. Además, el autor conceptualiza la satisfacción del trabajador como la general forma que una persona tiende hacia su desempeño o labor realizada (p. 76).

Robbins (2003) también realizó estudios investigativos sobre los asuntos derivados que los individuos realizan en su labor, arribando a la conclusión que aquellos que se sentían a gusto con respecto a su labor en el ámbito del trabajo resultaban sustantivamente diferentes de aquellas personas que les desagradaba su trabajo diario. En este sentido, las características presentes están en íntima co relación consistentemente con la satisfacción y otras con la insatisfacción, respectivamente. Además, cabe resaltar que se descubrió que los factores

coadyuvantes de la variable en mención, resultan ser independientes y modos distintos de aquellos que son conducentes a la insatisfacción en lo laboral (p. 29).

Por otro lado, como lo indica Robbins (2004) en un estudio, la satisfacción en el centro de trabajo es la condición de contestar emocional o afectivamente a aspectos varios de la labor que se desempeña. En otras palabras, una persona puede estar feliz tan solo realizando una sola labor como también puede estar incomoda en uno o varios aspectos dentro de su centro de labores, por lo tanto la satisfacción puede definirse como una actitud que asume el ser humano en su trabajo y, por ello, es importante recordar que la labor de una persona es más que la suma de actividades de modo obvias, como ordenar documentación, atender clientes u otra actividad individual o colectiva. En este sentido, para desarrollar las tareas generalmente se requiere interactuar con semejantes en el cargo o colegas, interacción con los directivos, seguir el proceso regulatorio y cumplir con las estrategias y objetivos organizacionales, estándares de compromiso profesional y convivir en condiciones de trabajo óptimas, entre otras situaciones de desarrollo profesional y, en la presente investigación, la de desarrollo docente.

De igual manera, Fernández (2002) concuerda conceptualmente con Robbins sobre satisfacción que no es más que el resultado de la actitud que pone la persona en el trabajo que realiza. Aquí es donde se combinan las variables vinculadas al concepto de control o al concepto de poder que regula dicha interacción influyendo directamente en la ambiente laboral sea con el control y el poder, con el monitoreo o capacidad de decisión (p. 49).

Del mismo modo, Anaya (2007) refiere que el agrado laboral se relaciona con el aspecto emocional de la persona modalidad positiva y que se refleja en una

respuesta afectiva a la labor desempeñada (p. 218). En este sentido, la referencia afectiva de la persona es capital, en relación con su trabajo o con los aspectos varios de su trabajo desempeñado o producido.

Al respecto, Marín (2006) afirma que al reunir antecedentes sobre satisfacción y productividad en una organización o empresa, de forma más colectiva que individual, se aprecia que las instituciones que cuentan con mayor número de empleados motivados rinden mejor su labor, muy al contrario ocurre con organizaciones con cantidad reducida de trabajadores satisfechos. Robbins, añade que también la producción individual y colectiva producen satisfacción en los trabajadores de toda institución o empresa (p. 21).

Desde la visión formulada por Touraine (1995), satisfacción es la correlación simbiótica de algo anhelado respecto a una experiencia vivida. Al decir algo anhelado se entiende como el proyecto de vida de la persona. En otras palabras, referidas a la presente investigación, se observa a profesores que hacen prevalecer la aptitud y entienden que su profesionalismo docente tiene mucha relevancia para la transformación de la sociedad. Así, de modo inverso, la insatisfacción laboral atañe directamente la autoestima del trabajador, ya que se transforma en factor de frustración del proyecto personal, a la vez que se torna en perjuicio de los estudiantes y de la calidad educativa que tanto se propugna en la sociedad (p. 13).

Por otro lado, Esteve (1994) reportó en su estudio teórico que la satisfacción del educador tiene que relacionar con condiciones favorables en su centro de labor, condiciones no solo de infraestructura, tal como expresa Herzberg, Marrero (1993) y la universidad UNED (2008), respectivamente.

Asimismo, otros teóricos sustentan que la citada satisfacción laboral que hace mención a la forma cómo la persona se siente en su centro de labores involucra varios factores, como su remuneración económica, las condiciones de la tarea ejecutada, las promoción y ascenso laboral, los compañeros o colaboradores, etc.

Pastor (2008) reveló que los aspectos de la llamada satisfacción laboral con mayor incidencia son: la satisfacción con supervisión de los directivos o jefes, la satisfacción con la organización en su conjunto, con el progreso en la carrera o la política de ascensos laborales, mejoramiento de sueldos, estabilidad laboral, reconocimiento a su trabajo, etc. Este concepto de satisfacción en lo laboral, de modo general y por dimensiones, no es más que un acto compensatorio que se realiza al trabajador por sus servicios laborales que presta a la organización colaborativamente con otras áreas compensando algunas deficiencias encontradas (p. 348).

En la misma tónica, Cortez (2006) precisa que el agrado que se siente en el trabajo se consigue con la actitud que pone el colaborador. Vale decir, si el trabajador se encuentra muy satisfecho, en términos laborales, aprehende optativamente actitudes positivas ante el trabajo y a la inversa, la actitud hace la satisfacción. Por ello, en la medida que la actuación motivadora se ejecute con el objeto de satisfacer las necesidades, produce consecuentemente, en el ámbito laboral, la ya investigada satisfacción de tipo laboral.

La satisfacción en el lugar de trabajo es posible de ser definida como una actitud general del colaborador en torno a su trabajo, y recogiendo el aporte expreso de Cortez (2006), quien menciona que la satisfacción de modo laboral es un concepto que se define como la real consecuencia de diversas actitudes que

poseen los profesionales que laboran en directa relación a la pecunia percibida, el monitoreo y/o la supervisión, el reconocimiento del desempeño, las oportunidades de ascenso y promoción laboral, reunidos a asuntos como la edad del colaborador, la salud, las identificaciones intrafamiliares, el puesto en lo social, la recreación lúdica y actividades anexas en organizaciones laborales, sindicales, políticas y sociales. Una persona altamente satisfecha, en términos ocupacionales, adopta actitudes adecuadamente positivas respecto la labor, mientras que una persona insatisfecha con su trabajo adopta actitudes negativas en relación con el mismo.

Es decir, para un colectivo la satisfacción en el espacio de trabajo es un motor y motivo en sí y para sí en otras palabras, mantenerse en dicha actitud positiva en para conseguir los propósitos planteados. Para alter colectivos, es una forma apremiante necesidad que puede satisfacerla.

### **Implicaciones de la satisfacción laboral**

Anteriormente se ha insistido, el agrado profesional se vincula una y en línea directa con la experiencia subjetiva dentro de una organización o institución. Esta experiencia se convierte en la percepción del trabajador, lo percibido y esta última culmina en un componente necesariamente emocional.

### **Actitudes laborales de la satisfacción**

Hernández (2000), refiere desde el punto de vista de la administración de los recursos humanos que la satisfacción es el interés laboral, la entrega a la organización y actitudes.

## Factores de satisfacción laboral

León (2010) esboza su investigación presentando cinco (5) componentes que determinan el bienestar laboral:

1. **Reto de trabajo.** Al respecto Robbins (1998), Hackman y Oldhan mencionan que implica la capacidad en la ejecución del trabajo, nivel en el cual un lugar laboral requiere una variedad de diferentes acciones para elaborar el trabajo. **Identidad de la tarea**, compenetrarse desde un inicio hasta el final con una tarea o proceso mediante un producto verificable. **Trascendencia de la tarea**, llámese al grado de función que posee una real ventaja sobre la vida o el trabajo ajenos y las propias.
2. **Autonomía** implica el nivel del puesto donde emana libertad, independencia y discreciones capitales al empleado.
3. **Sistemas de políticas gratificantes justas.** Viene a ser los incentivos salariales, promoción y ascenso en los puestos de trabajo.
4. **Condiciones favorables respecto al lugar y espacio de trabajo.** De acuerdo con Wesley juntamente con Yuki (1990), el individuo debe volcar su interés por su ambiente de trabajo, ya que coadyuva al bienestar personal y le permite ejecutar una correcta y adecuada labor.
5. **Satisfacción en el monitoreo de la supervisión.** Está orientada cuando el directivo es empáticamente comprensivo: brinda antes, durante y después retroalimentación positiva, escucha propuestas de mejora de los colaboradores, demostrando interés. Ello permitirá máxima satisfacción.
6. **Compatibilidad en el puesto.** Se refiere a los trabajadores que muestran capacidades adecuadas y perfil real en puestos puedan lograr mejores desempeños en el sector designado. Aquellas personas serán más



exitosas y esto les generará mayor satisfacción. Según algunos teóricos, lo mencionado influye para lograr el bienestar emocional: una condecoración formal por la labor realizada, y otros factores contingentes que se relacionan con su labor.

### **Satisfacción laboral docente**

Teniendo como referencia a los autores Sáenz y Lorenzo (1993), se puede concluir que la satisfacción laboral de todo docente ha de ser comprendida como todas aquellas actitudes de los profesionales de la educación, su deber con la institución educativa y con la profesión que determinarán en gran y mayor medida su acción en el aula, la energía que cada vez se invierten en los procesos de enseñanza y sus esfuerzos para el logro de niveles más altos de realización personal e institucional, porque si se comprende que el agrado laboral es la suma de actitudes en el trabajo que asume el docente y, si se encuentra satisfecho, en términos laborales, adoptará nuevas actitudes que sumarán a la mejora de su trabajo y viceversa (p. 23), como se indicó líneas arriba.

Por otro lado, Caballero (2003), en su tesis, afirma con claridad que el docente posee inquietudes personales y desea no ser tratado como instrumental de procesos educativos, sin una personalidad. Satisfacer su anhelo en la labor significa además de favorecer al trabajador, docente, a sentir que los logros en su labor son necesarios para un horizonte amplio como una meta del país. Es labor inacusativa de energías en forma satisfactoria como desempeño y productiva en sus logros. Obtendrá, de este modo, la impresión de que su trabajo es sumamente satisfactorio si lo disfruta y/o percibe que tiene un fin meritorio y determinado.

De este modo, cuando al docente se le reconoce y se le elogia por un buen trabajo, se infunde al docente respeto por sí mismo y por los de su entorno. Así, los maestros deben sentirse respetados como individuos y reconocidos también por su buen trabajo. El respeto es lo mejor para tratarlos como profesionales. Cuando conoce lo trabajado tenazmente y que se merece un reconocimiento, lo desea con prontitud y gozo. De no ser así, los educadores perciben estafa, sin recompensa y poco o nula valoración (p. 43).

### **Dimensiones de satisfacción laboral**

Teniendo en cuenta a (Sarella y Paravic, 2002, p.86) se ha considerado a las siguientes dimensiones de las variables como parte del presente trabajo de investigación:

#### **Dimensión 1: satisfacción con el trabajo**

La satisfacción en el trabajo se define, de modo genérico, como la actitud de la persona hacia su trabajo. Los trabajos son más que la suma de actividades que realizan, ya que requiere interacción con sus pares y con los coordinadores y directores, cumplir con las reglas emanadas de las instancias intermedias educativas, así como con sus políticas, cumplir con el desempeño docente que tiene estándares, vivir con las condiciones de trabajo en las instituciones educativas, entre muchas otras cosas. Así, se expresa que la evaluación de satisfacción de un profesor es una suma complicada de un número de elementos condicionantes del trabajo.

En los profesionales de la educación, la satisfacción laboral según Sanz y Lorenzo se entiende claramente como las actitudes de los profesionales

educativos hacia su trabajo, su compromiso con la institución educativa y con la profesión docente. Estos determinarán en gran medida su actuación de procesos en el aula, la energía que invierten en la enseñanza – aprendizaje y sus esfuerzos para alcanzar estándares más altos de realización.

## **Dimensión 2: Satisfacción con el reconocimiento**

Es el logro del trabajo en relación con un elevado consenso individual personal y cargo del docente que el resultante es mayor satisfacción, ya que las vinculados y los educadores poseen adecuadas habilidades para ejecutar con las necesidades demandadas de aquellos puestos laborales o de trabajos. Probablemente, las personas que tengan adecuados talentos podrán lograr óptimos desempeños en la función laboral, ser más exitosos en su trabajo y esto les generará más satisfacción.

Para entender mejor esta dimensión se profundizará en el tema a continuación:

1. El maestro es un verdadero docente porque es aquel guía, que comparte un fragmento de su vida con sus estudiantes en una relación comunicativa dialógica bidireccional de procesos enseñanza – aprendizaje, donde cada uno de los actores se intercambian de rol una relación de dar – recibir sin interrupción. Como escribió Antaki: mi maestro, decía él, es aquel que me ha enseñado a equivocarme lo menos posible sobre el mundo. El hecho ineludible de ser maestro es poseer vocación, el deseo de compartir momentos vitales plenos de experiencias y aprendizajes con aquellos que indagan, que buscan su mentor o un guía. Un profesor señala el camino,

pero un maestro te enseña a ser explorar investigativamente con el objetivo que busques el tuyo.

2. El concepto de perfil del buen docente es explicado en su columna semanal por León Trahtemberg, quien afirma que el término perfil es utilizado con relativa frecuencia como un término de tipo legal normativo y de modelo estandarizado que intenta tipificar a los buenos maestros y, por ende, lo que le parece inadecuado. Supone, además, que existe un perfil del maestro ideal y que al ser evaluados los que no calzan con ese perfil no son buenos maestros, reafirma. Esta acepción no resiste la confrontación con la realidad. En lugar de aquello, mayor sentido tendría afirmar de características algunas de los buenos docentes, que siendo muy distintos entre sí pueden resultar muy valiosos para la vida de aquellos estudiantes.
3. Finalmente, no existe un llamado buen maestro en términos secos, en el etéreo, que sea bueno para contexto cualquiera y como cultura institucional, porque el impacto del docente se percibe a través del vínculo que establece con cada estudiante y grupo, lo cual es distinto en cada contexto. Al evaluar al docente, hay que observar cómo es que logra que sus alumnos se motiven y aprendan.

### **Dimensión 3: Satisfacción con las condiciones de trabajo**

A los docentes en sobremanera les preocupa el ambiente donde laboran. Se preocupan del lugar y, al mismo tiempo, de lo que permite el bienestar personal y todas las facilidades para hacer un justo trabajo. Un ambiente que sea físico, a la vez, cómodo y un lugar espacioso que favorezca aquel desempeño y la satisfacción del profesorado. Otro aspecto de vital importancia como

considerando es la llamada cultura organizacional de la institución educativa, que gira en torno a ese sistema de valores, a los fines o metas que es obtenido por el docente y manifestado a través del clima institucional. También, coadyuva a brindar favorables condiciones del puesto laboral, siempre que sea un considerando que los objetivos organizacionales y las individuales no sean opuestas.

En relación a los ambientes de trabajo, Treviño juntamente con Noriega (2008) refieren acerca de los ambientes laborales que durante los años precedentes, ha surgido el concepto novedoso de “ambiente de aprendizaje”, ya que se requiere instaurar un espacio o ambiente propio para el real cumplimiento de los objetivos planteados, contando con reglas determinadas de comportamiento, las cuales fueron planificadas previamente y fueron establecidas y aceptadas por los estudiantes; todo esto, según el nivel de desarrollo cognitivo, el nivel social y desarrollo moral de los aprendientes (p. 56).

La localidad ambiental adecuada es pasible de involucrar a todos los sujetos del cambio, tanto el profesor como los discentes activos, participativos y conscientes de su compromiso propio de interactuar para aprender en el mismo proceso de aprender. Para que dicho proceso se geste, el aprendizaje debe ser con participación consensuada del estudiante, que participe de manera activa, se logre la adecuada interrelación y la suficiente interactividad.

#### **Dimensión 4: Satisfacción con el salario**

Las remuneraciones salariales, y ocasionales aguinaldos y otros que estime entregar la empresa, se consideran una compensación que los

colaboradores perciben en torno a una actividad ejecutada. La administración del área de recursos dedicados a los trabajadores es la encargada de garantizar el agrado, alegría laboral del trabajador.

### **1.3.2 teorías de la segunda variable: Desempeño docente**

Para Valdez (2000), el desempeño docente debe ser concebido como el estricto cumplimiento del manual de funciones que se halla determinado por las funciones que debe cumplir cada uno de los integrantes del proceso de enseñanza. Dicho de otro modo, el desempeño se efectúa grados o niveles: el contexto cultural - social, la periferia de los centros educativos, el ambiente de las sesiones y sobre el educador, mediante una reflexiva acompañada de acción.

Bretel (2002) afirma que es indispensable detallar la específica y acertada educativa misión del profesor y, en este ámbito, coadyuvar, desde los círculos bien sistematizados para enseñanza con planificación, el trato holístico entre pares, insertando componentes bio, psico y social, es decir, biológicas, afectivas, cognitivas sociales y morales.

La función exclusiva, pero no excluyente, consiste en poner medios, equilibrar y asistir procesualmente el desarrollo de infantes y adolescentes para que adquieran sus saberes, desempeñen sus potenciales, actitudes, destrezas y prioricen axiológicamente a sus pares y elogie la justicia social e individual. Cometido aquello, los profesores requieren creer en ella y posibilidad de ejecutarla en calidad

Montenegro (2003), por su parte, señala que tanto y cuánto la competencia es denominada como un estándar de comportamiento, por eso, el desempeño ha

de llamarse al agrupamiento de concretas acciones. El desvolviendo del profesor entiéndase como el irrestricto cumplimiento de labores dentro y fuera del aula; este se determina por indicadores relacionados a sí del profesional educativo, al estudiante y al circundante. Asimismo, dicho concepto, se evidencia en diversas gradualidades, como son el ámbito sociocultural, el contexto intrainstitucional, el favorable aire de la sesión y el profesional educativo, mediante una reflexiva acción

De este modo, debe evaluarse el desempeño para sostener la calidad en lo educativo y cualificar al profesional. Para dicho cometido, se explica que contiene funciones propias y determinadas tipologías con adecuación temporal de la aplicación. Por aquello, la capital relevancia de caracterizar los estándares que base para el procedimiento de medición evaluativa.

## **Funciones del desempeño docente**

### **Función de diagnóstico**

El acto de evaluar tiene la función de identificar la habilidad del docente en un lapso de tiempo y, por ello, es un compendio de aciertos y no aciertos más preponderantes, tal como se diagnóstica, resultantes de la data a los coordinadores universitarios correspondientes; y al mismo profesional evaluado, como un derrotero, camino para la decisión de actividades de desarrollo, sea en la dimensión humana, como en la dimensión personal holística, a suma supere los limitantes.

### **Función instructiva**

La evaluación tiene un proceso de medición enmarcado en sí mismo. Si es un producto elaborado desde la perspectiva de un trabajo de investigación, debe resultar en un compendio de los principales ítems del desempeño del profesor. En consecuencia, los actores comprometidos se capacitan instructivamente, asimilan del proceso mismo de ejecutado, insertan experiencias novedosas de asimilación acomodación de tipo educador, además, como desarrollo personal.

### **Función educativa**

Dicha función se verifica cuando el procedimiento se desarrolla con las modalidades adecuadas, como consecuencia de este, el profesional de la educación importancia y relación recíproca entre los datos obtenidos de la evaluación de habilidades como profesional y los valores y las motivaciones se vive en sí como docente. De este modo, de la realidad que el profesor observa es cómo es percibido su trabajo educativo por los líderes pedagógicos, pares y estudiantes. Es decir, visiona medios para eliminar las carencias que le fueron apuntaladas.

### **Función desarrolladora**

Es percibida de capital importancia en profesionales evaluados. Dicha función se percibe cuando el resultante del proceso incrementa el grado personal de madurez del evaluando; el profesor se torna autoevaluante crítico y perenne en su desarrollo profesional; así, aminora sus errores y limitantes personales. Por el asimila y acomoda la actitud que coadyuva a realizar su labor. Por eso, se torna comprensible con lucidez lo desconocido y lo que urge conocer; y como resultante



los procesos de maduración individual, el perfeccionamiento se torna un reto personal que fortalecerá nivel profesional al servicio de la educación.

### **Factores influyentes en el desempeño docente**

#### **Formación inicial y modo de adiestramiento constante de los profesores**

Debido a los cambios tecnológicos y los nuevos comportamientos conductuales, diversos estudiosos opinan y sugieren en primera línea la obligatoriedad que los profesionales de la educación tengan una capacitación coherente para hacer frente a los nuevos aprendizajes que traen los estudiantes.

Marcelo (2008) afirma que la formación de todos los seres humanos, el desarrollo de sus capacidades en la línea del emprendimiento, innovación están directamente enlazados con el valor que adquiere una sociedad moderna. . Así, los conocimientos tienen fecha de término y ello impele a establecer garantías de tipo formal e informal con el fin que los profesionales educativos y comunidad en general se actualicen para mejorar su desempeño, competencia y capacidades que la sociedad exige al docente en el aprendizaje de sus hijos.

Por otra parte, Cuba (2008) manifiesta que la formación docente en el Perú tiene que estar circunscrito en su rol capital que es el de liderar el proceso de enseñanza, así como también en el liderazgo social frente a los estudiantes y a la comunidad misma. La existencia de los maestros responde al principio de formar mejores generaciones. Por tal motivo, y en este sentido, el rol del maestro tiene que redimensionarse.

Los programas de formación se ejecutan de 2 maneras: el programa de capacitación Básico y de Especialización aplicando una metodología básica donde el docente reflexione sobre sus acciones educativas, sus potenciales y otras experiencias que le permitan mejorarlas una vez que ha adquirido la capacitación ampliando y profundizando las teorías para llevarlas a la práctica aplicando estrategias y conocimiento curricular de la escuela.

### **La relación profesor – alumno**

De por sí es complicada, pero no difícil, considerando que el estudiante actual ha nacido y vive rodeado de equipos tecnológicos, y el rol del docente es de facilitador de los aprendizajes significativos, tal como lo menciona Cámara (2009) quien considera que esta relación en el aula constituye la médula central para que el docente muestre todo su potencial y conocimiento y afiance la mencionada relación.

En tanto, Moya (2010) ve que el modo y la disposición que pone el docente con el discente sumado el impacto de la globalización en estos últimos va a depender de las actitudes concretas y la forma cómo la perciben los docentes. De allí la importancia de conocer y fomentar un aula donde reine la paz, la armonía, que transmita seguridad y confianza, donde el alumno exprese libremente sus ideas, se sientan libres (citado por Espinoza, 2014).

### **Lazo familia - escuela**

La relación familia y el colegio a todas luces son muy importantes, no se debe dejar de lado en el mundo actual, de allí la importancia de estrechar los lazos a través de estrategias de diálogo en todas sus dimensiones. Así, Díaz

(1999) ratifica la imperiosa necesidad de buscar nexos y alianzas colegio – familia, este último juega un rol primario garantizando la formación del educando.

### **Clima de la organización**

Puede definirse como un conjunto de elementos que se enlazan entre sí.. En 1930 ya se daban los primeros conceptos, investigaciones realizadas llegaron a concluir que clima no es más que la relación entre el individuo y su entorno inmediato.

Porter (1975) la define como un conjunto de pertenencias habituales, o características típicas de un centro laboral y la forma cómo estas son sentidas o percibidas por el trabajador de allí que unos se identifican más que otros por la familiaridad que sienten entre los componentes del medio laboral. Asimismo, Evan (1976) la define como un espacio pluridimensional percibida por los integrantes y no miembros de la organización, que en todo momento lo caracterizan como un sistema organizacional (citado por Subaldo, 2012).

Peiró (1986) indica que existe una presencia fuerte de aspectos cognitivos en la conceptualización del clima en modo organizacional. Estos no están aislados de la interacción individual social que se gesta en la organización. Por ello, se afirma que el clima organizacional está socio y cognitivamente construido; es decir, constituye un constructo.

La creación de un clima institucional de modo positivo es dificultosa. Este debe permitir al profesorado convivir en el aula en una infraestructura distendida, permitiéndoles desarrollar su tarea eficazmente. El logro de dicho clima en las instituciones educativas pone el acento en la necesidad de que todos miembros

que la componen en el Centro trabajen colaborativamente en la creación de un ambiente propicio de trabajo para la mejora de la tarea educativa.

### **Políticas educativas**

Según, Rivero (2007) el Estado es directamente responsable de la misma así como el bienestar del profesor, pero en la práctica diaria es el mismo estado que responsabiliza a sus profesores de los bajos niveles de aprendizaje siendo incómodo y molesto dicho calificativo. La función estatal y sus representantes son directos responsables de la precariedad docente. Un porcentaje elevado de docentes dedican el cien por ciento a sus tareas educativas por la misma vocación y ética que predicán. No obstante, el estado conociendo esta realidad no entrega oportunamente los materiales educativos ni que pensar en las zonas rurales, por lo que no se garantiza una educación de calidad. Los nuevos docentes a pesar que ponen toda su voluntad y empeño se desmotivan al ver que no hay apoyo del estado y si los hay es efímera, sumándose que a la fecha hay muchos profesores ya extenuados, cansados que se aferran a sus puestos, lo que hace más difícil la tarea de construir una nueva educación.

El autor hace su comentario sobre las políticas educativas en el Perú. No existe una política de continuidad por lo que crea incertidumbre y escepticismo de docentes. Los profesores, muchos que viven estos cambios con normas inconclusas que en muchos casos pasan meses para remediar errores cometidos por el mismo estado hace que las políticas en la educación terminan en fracaso, a pesar que tienen buen inicio, el problema no es de normas sino de quienes lo hacen. Además la profesión docente está desvalorizada por el bajo nivel remunerativo, un sistema que ahoga día a día a sus profesores por lo que no hay

equidad entre el trabajo desarrollado y los incentivos o bonificaciones percibidos, esto hace que la mentalidad del docente este centrado en la búsqueda de nuevos horizontes descuidando en muchos casos sus tareas educativas ya que debe

Los factores que afectan las remuneraciones son los siguientes:

- a. El nivel en la llamada carrera del sector magisterial. Afirma que los docentes con nombramiento reciben un sueldo por su ubicación en tal o cual nivel de la carrera, ello debido a su tiempo de servicio, grado académico y el puntaje obtenido de acuerdo con los resultados de continuas evaluaciones de desempeño por el profesor.
- b. En la etapa actual, la situación docente contractual recibe un salario (dinero) por asumir las funciones y responsabilidades estipuladas el contrato, con respecto a un puesto para el cual han sido ubicados.
- c. La jornada laboral. MECEP (2001) enfatiza que los profesores trabajan 40 (horas), pero la paga es de acuerdo con las horas que figura en la ubicada plaza. La remuneración carece de fijación horaria.

Durante el siglo XX, no hubo crecimiento en lo económico en Latinoamérica, pero las expectativas de consumo, de modo inversional, de infraestructura mobiliaria y de gastos de índole social crecieron cuantificablemente. Ello presionó a los gobernantes de turno para aumentar los presupuestos de los funcionarios de los ministerios, además de los gastos que van surgiendo, resultando un grado difícil de superar para el sector educación con su 4%.

El consenso de la política educativa exige la implementación de líneas educativas como una labor compleja: se exige la participación de actores de la comunidad educativa e instancias intermedias como la UGEL o DRELM, acompañados con un enfoque territorial.

### **Evaluación del desempeño docente**

La actividad de cada uno de los docentes exige amplitud y complejidad. En este sentido, la evaluación del desempeño a los profesores es una manera de dar valor a la labor del docente. De este modo, la calidad en educación y la calificación del educador son dos asuntos de alta interdependencia. La calidad es un término emergente en lo público y privado educativo y mide la consecución gradual de los previstos fines. Así se lleva a acciones de procesos de entrada y salidas, basada en fundamentos filosóficos, artísticos, tecnológicos y científicos (Montenegro, 2003).

Saavedra (2008) determina que la evaluación a los profesores se debe a diversos considerandos como la administración de procesos de enseñanza, habilidades específicas de un educador. Dicha evaluación puede hacerse a través de seis métodos: (a) análisis del rendimiento escolar cuantitativo de sus estudiantes; (b) juicios docentes, administradores, expertos y estudiantes; (c) análisis, opinión de estudiantes; (d) observación de todos los procesos educativos cuantitativo - cualitativo del proceder oral del docente y sus habilidades durante la práctica enseñanza y aprendizaje desarrollado en el aula; (e) análisis del comportamiento y habilidades confrontándolo con un estándar determinado; y (f) la auto apreciación, con el fin de observar su desenvolvimiento docente.

Molina (2006) declara que, del desempeño del profesor, debe evidenciarse en la lógica de mejora en crecimiento en la calidad del proceso de asimilación y acomodación, orientada por líneas de acción de superlativa excelencia, sin sentido punitivo y estigmatizador, sino que experiencia posible de identificación de necesarios puntales, así como relación de fortalecimiento del trabajo docente en el aula (citado por Rivas, 2010).

### **Dominios del desempeño docente**

Colombia es, dentro de los países latinoamericanos, el que en las últimas 2 décadas ha mejorado mucho en la calidad de su sistema educativo. En el año 2002, pusieron en marcha un plan para medir el desempeño docente denominado “Evaluación para la mejora”. La premisa inicial consistió en que son docentes ligados en la formación y se envuelven profesional y personalmente con todos los valores y capacidades. Por tanto, busca contribuir al mejor desempeño de labor y de aprendizaje y desarrollo de las personas a su cargo, identificando las necesidades de desarrollo de teórico y competente propias de la docencia.

Relacionada con la educación, se encuentra la pedagogía, con sus auxiliares, ciencias, la norma educativa, las políticas, líneas de acción y determinados del estado sobre el asunto. También, incluye el *aggiornamento* o actualización constante.

### **Dimensiones del desempeño docente**

El Ministerio rector de la políticas en educación (2013, pp. 21-23) ha definido las dimensiones teniendo como referencia al Marco de Buen Desempeño del Docente, donde define los sub marco o dominios, los estándares como las

competencias y las habilidades como desempeños que caracterizan al profesional y que son exigibles a todo docente de las instituciones peruanas.

### **Acción sobre sí mismo**

En un nivel privado, la parte psicológica es capital para que el profesor pueda desempeñarse con aplomo y entusiasmo, en el procedimiento formativo de sus alumnos.

### **Acción en el aula**

El impacto de envergadura es el desempeño dentro de las sesiones de clase, así como laboratorios, canchas deportivas, aulas innovadoras, biblioteca, patios entre otras.. Este trabajo posee un grado de complejidad diversa y cualquier descuido afecta directamente el aprendizaje de los disidentes. Se encuentra caracterizado en tres tiempos: actividades previas, realización del aprendizaje y las posteriores acciones como la retroalimentación y otros que el docente crea conveniente realizar. Además, se debe reconocer la realización de actividades previas de planificación y preparación de clases.

### **Acción en el entorno institucional**

La labor que desarrolla el docente en el entorno institucional está relacionada con dos grandes rubros: el ambiente (físico y humano) y la estructura de la proyección educativa, además de la entrega e identidad de ese docente con la institución donde labora, a través del cumplimiento de normas institucionales, relaciones interpersonales con compañeros, superiores y subordinados e, inclusive, con padres de familia.



## **Acción en el contexto social y cultural**

La acción que desarrolla el profesional educativo en el contexto social y cultural está relacionada con la estructura social, económica, política y cultural regional o nacional. La labor que trasciende más allá de lo institucional, que abarca la comunidad y que es motivo de reconocimiento; ocupa un lugar de consideración que le permite participar en actividades de nivel superior: el cambio cultural, especialmente del cómo pensamos y actuamos.

### **1.4. Formulación del problema**

#### **1.4.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018?

#### **1.4.2. Problemas específicos**

##### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre la satisfacción con el trabajo y el desempeño del docente en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018?

##### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre la satisfacción con el reconocimiento y el desempeño docente en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018?

**Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y el desempeño docente en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018?

**Problema específico 4**

¿Qué relación existe entre la satisfacción con el salario y desempeño docente en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018?

**1.5. Justificación del estudio**

Para lo social, a nivel mundial, la educación es muy importante, así como la salud, la familia, la economía, entre otros. Dichos temas preocupan ampliamente a la población, ya que les afecta desde una perspectiva personal y social. En ese sentido, la actitud y las funciones de los maestros son de mucha importancia dentro de la educación, pues es el único camino para formar a una sociedad integral, solidaria y con valores. Así, la presente investigación permite indagar si existe relación entre satisfacción laboral docente y su desempeño en los colegios comprendidos de la Red 17, UGEL 06. Lima – 2018.

Lo expuesto en este trabajo de investigación y los resultados permitirán tanto a los equipos directivos y los equipos de coordinadores pedagógicos de las instituciones involucrados en la investigación optimizar sus desempeños considerando las sugerencias y recomendaciones provenientes de este trabajo los mismos que podrán ser utilizados para demostrar la existencia o no de una relación entre las dos variables materia de investigación y obtener así los objetivos esperados para mejorar la gestión de una entidad educativa.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en las I.E. de la RED 17, UGEL 06, Lima - 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

#### **1.6.2.1. Hipótesis específica 1**

La satisfacción con el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las I.E. de la RED 17, UGEL 06, Lima – 2018.

#### **1.6.2.2. Hipótesis específica 2**

La satisfacción con el reconocimiento se relaciona positiva y significativa con el desempeño docente en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018.

#### **1.6.2.3. Hipótesis específica 3**

La satisfacción con las condiciones de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

#### **1.6.2.4. Hipótesis específica 4**

La satisfacción con el salario se relaciona significativamente con el desempeño docente en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018.

## **1.7. Objetivos**

Calderón (2010) manifestó que las metas como los objetivos de la investigación deben mencionar de forma lúcida y concreta aquello que se persigue obtener. Además, tanto los objetivos generales como específicos deben expresar con claridad qué se va a hacer con los resultados obtenidos durante todo el proceso de la investigación.

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

#### **1.7.2.1. Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción con el trabajo y el desempeño docente en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018.

#### **1.7.2.2. Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción con el reconocimiento y el desempeño docente en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018.

#### **1.7.2.3. Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y el desempeño docente en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018.

#### **1.7.2.4. Objetivo específico 4**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción con el salario y desempeño docente en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018.

## **II. MÉTODO**

## **2.1. Diseño de investigación**

La presente investigación es tipo no experimental y según Hernández Sampieri et al. (2014) este diseño de investigación es dedicado para variables que no son posibles de ser manipuladas a intención del investigador, así aglutinada la data se determinará la relación al interno de las variables.

### **Tipo de investigación**

Es netamente descriptivo, ya que describe la variable, además es relacional, ya que en la presente investigación se refiere a la situación de la población en relación con las variables, dando importancia según los posibles resultados estadísticos de las dos variables.

### **Método**

Es cuantitativo, por lo que la investigación se desarrollará con la verificación de las involucradas variables con objeto de medirlas y compararlas con investigaciones afines (Hernández et al., 2014). Es cuantitativo de procesos; por lo tanto, es secuencial y de rigor considerable.

## **2.2. Variables, operacionalización**

Las variables materia de investigación son satisfacción laboral y desempeño docente. Dichas variables tienen naturaleza cualitativa con escala ordinal; en consecuencia, podemos determinar engarces de ordenamiento por subcategorías de estudio.

### **2.2.1 Definición conceptual de las variables**

Se consideran las siguientes definiciones:

#### **Variable 1: Satisfacción laboral**

Según, Ventura (2012), la satisfacción de orden laboral de aquel profesor trata de una actitud de sentido emocional, que no es la respuesta empática relacionada inconscientemente al estímulo con respuesta, sino que se basa en el valor que la persona-docente realiza de las condiciones venideras de su trabajo, por lo que los aspectos cognitivos, afectivos y comportamentales se han difícil de disolver (p. 27).

#### **Variable 2: Desempeño de los docentes**

Para Montenegro (2003), el desempeño del profesor es la ejecución de funciones relacionadas por factores propios del profesional, al alumno y al entorno circundante. Así mismo, dicha variable, se ejecuta en grados como son el ámbito social y de propia cultura, el contexto de la institución, el ambiente de salón de clase y la acción reflexiva del docente (citado por Zárate, 2011, p. 68).

### **2.2 2. Definición operacional de las variables**

Se muestra las tablas donde se ha planteado la operacionalización de las variables investigadas. La primera inicial es la satisfacción laboral, que será medida a través de cuatro dimensiones: (a) trabajo satisfecho, (b) reconocimiento satisfecho, (c) condiciones de trabajo satisfechas y (d) salario satisfecho. Cada una de las dimensiones cuenta con 3, 2, 3, 2 indicadores respectivamente y 13, 5, 11, 5 ítems, respectivamente, obteniendo un total de 34 ítems. La variable

segunda, sobre el desempeño de los docentes, de cuatro sub dimensiones: (a) Acción sobre sí mismo, (b) Acción en el aula, (c) Acción en el aula y (d) Acción en el contexto sociocultural.

**Tabla 1:** *Operacionalización de la primera variable: Satisfacción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Nivel y Rango
Satisfacción con el trabajo	-Trabajo atrayente -trabajo creativo y con expectativas -sentimiento de deber cumplido	1-13		
Satisfacción con el reconocimiento	-Adecuado nivel de vida -Oportunidad para el crecimiento personal	14-18	1 Nunca 2 Algunas veces 3 Frecuentemente 4 Casi siempre	Bajo (34-65) Medio (66 – 103)
Satisfacción con las condiciones de trabajo	-Ambiente cómodo y adecuado -Buen clima organizacional -Metas organizacionales claras y conscientes	19-29	5 siempre	Alto (104-170)
Satisfacción con el salario	-Compensación de los trabajadores -Sueldo e incentivos gratificaciones.	30-34		

*Fuente: Elaboración propia (2018)*

**Tabla 2:** *Operacionalización de la Segunda Variable: Desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Nivel y Rango
Acción sobre sí mismo	-Formación profesional -Condiciones de salud -Motivación -compromiso Laboral	1-3		
Acción en el aula	-Nivel de preparación -Nivel de motivación alumno -compromiso del alumno	4-6	1 Nunca 2 Casi nunca 3 Algunas veces 4 Casi siempre 5 siempre	Bajo (12 - 25) Medio (26 – 50) Alto (51 - 60)
Acción en el entorno institucional	-Ambiente institucional -Estructura de proyecto educativo	7-9		
Acción en el contexto sociocultural	-Estructura social -Compromiso cultural.	10-12		

*Fuente: Elaboración propia (2018)*



## 2.3. Población, muestra y muestreo

### Población

Hernández Sampieri y otros (2010), mencionan que la "población viene a ser una agrupación de casos que coinciden con las especificaciones con las características de lugar, el tiempo y el contenido" (p. 174).

Los centros educativos que comprenden el presente estudio investigativo tienen entre 30 a 50 años de vigencia. Se observó que las instituciones están construidas con material noble y con módulos para tutorías, plan lector, primeros auxilios. Ubicados en lugares de gran afluencia comercial, además rodeado de entidades públicas como salud, supermercados y finanzas. Las vías de acceso a los colegios son pistas en un 98%. La ocupación paterna es el negocio, siendo el nivel de instrucción mayoritariamente nivel primario, en menor cuantía secundaria y alguna educación superior.

La población lugar del estudio estuvo agrupada por 172 docentes de tres entidades educativas públicas entre nombrados y contratados de la Red 17, UGEL 06 Lima Este.

**Tabla 3**

Instituciones Educativas	Número de docentes
I.E Almirante Miguel Grau N° 787	62
I.E Mx Felipe Santiago Estenos	76
I.E.P "Los Angeles"	34
Total	172

## Muestra

A través de la fórmula de cálculo muestral para poblaciones con conocimiento se obtuvo la muestra quedando conformada por 120 docentes aproximadamente distribuidos acorde al nivel educativo de labor en el momento de la encuesta.

Fórmula aplicada:

$$n = \frac{(Z)^2(pqN)}{(E)^2(N - 1) + (Z)^2pq}$$

Donde:

n = es el tamaño de la muestra

Z = es el nivel de confianza

P = es la proporción de éxito

q = 1-p

E = error muestral

N = población

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5 \times 0.5 \times 172)}{(0.05)^2(171) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 120$$

## Muestreo

Para esta investigación, se consideró el muestreo de 187 docentes y estuvo representada por 120 docentes aproximadamente de ambos géneros. La muestra es representativa de la población al considerarla una cantidad de fácil cuantificación de sujetos. En relación con este tipo de muestra, Villegas (2011) manifiesta que para la presente investigación se consideró el muestreo por conveniencia y censal (p. 163).

**Tabla 4**

Instituciones Educativas	N	C. Afijación	N
I.E Almirante Miguel Grau N° 787	62	$62/172=0.36$	43
I.E Mx Felipe Santiago Estenos	76	$76/172=0.44$	53
I.E.P “Los Ángeles”	34	$34/172=0.20$	24
Total	172	1.00	120

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.4.1. Técnica de recolección de datos**

Se propuso la encuesta y sirve para conocer la opinión o percepción de los encuestados sobre las dos variables motivo de la investigación.

Lo que interesa es saber opiniones sobre el tema, su relación, del mismo modo la satisfacción laboral y la relación con el desempeño de los profesores que fueron muestra del estudio; el grado de compromiso con su institución y las funciones encomendadas, considerando una técnica oportuna para realizar la investigación, añadiendo su bajo costo y la concordancia sincrónica en su aplicación (Hernández Sampieri et al., 2010).

### **2.4.2. Instrumento de recolección de datos**

La técnica del estudio realizado, los instrumentos puestos en ejecución para medir las variables fueron escalas de tipo Likert, tanto para satisfacción laboral como para desempeño docente, ambos validados.

### **Ficha técnica del instrumento para medir la satisfacción laboral**

Nombre	: Escala para la medición de Satisfacción laboral
Autor	: Kuennen Duannen Gamarra Peñaloza
Modo de Aplicación	: Personal
Grupo de aplicabilidad	: docentes
Tiempo de ejecución	: 20 minutos

Descripción: La encuesta está compuesta por 34 ítems de estructura tipo Likert de cinco (5) categorías: 1 (Nunca), 2 (Algunas veces), 3 (Frecuentemente), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre), dividido en cuatro dimensiones: (a) satisfacción con el trabajo, (b) satisfacción con el reconocimiento, (c) satisfacción con las condiciones de trabajo y (d) satisfacción con el salario.

#### **Baremo:**

Bajo (34 – 65)

Medio (66- 103)

Alto (104 – 170)

### **Ficha técnica para medir el nivel de desempeño de los docentes**

Nombre	: Escala para la medición de Desempeño docente
Autor	: Kuennen Duannen Gamarra Peñaloza
Forma de Aplicación	: Personal
Grupo de aplicación	: docentes
Tiempo de ejecución	: 20 minutos

Descripción: La encuesta está compuesto por 12 ítems con estructura a base escala Likert de cinco categorías: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (Algunas veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre), dividido por cuatro dimensiones: (a) Acción sobre sí

mismo, (b) Acción en el aula, (c) Acción en el entorno institucional y (d) Acción en el contexto sociocultural

**Baremo:**

Bajo (12 -25)

Medio (26 – 50)

Alto (51 - 60)

**2.4.5. Validación del instrumento**

**Validez**

La validez para un instrumento hace referencia al nivel con el que se puede medir un instrumento para que se pueda medir la o las variables de investigación, según Hernández et. al (2014).

Para validar los dos instrumentos de medición se la aplicó validez de contenido con juicio de expertos. Los ítems fueron validados en orden a los mencionados criterios: (a) pertinencia, (b) relevancia y (c) claridad.

**Confiabilidad**

Con respecto a este punto, Soto (2015) afirma que un instrumento que sirve para medir lo que verdaderamente intenta medir” (p. 71). Además, la confiabilidad es sinónimo de credibilidad de un instrumento y se constata al aplicar reiteradas veces dicho instrumento y en todos los casos debe arrojar los mismos resultados o valores de cercanía (p. 72). La escala para medir la satisfacción laboral y desempeño docente fue validada por especialistas. Además, el grado de confiabilidad del instrumento se validó empleando el método Alfa de Cronbach.

**Tabla 5:** *Nombre de los Validadores*

<b>Validador</b>	<b>Especialidad</b>
Mg. Marco Ruiz, Rocío del Pilar	Metodólogo
Dra. Mendoza Retamozo, Noemi	Temática
Mg. Valverde Villar, Oscar Fernando	Metodólogo

*Nota:* La fuente, los certificados de validez del instrumento.

El alfa de Cronbach que mide el grado de confiabilidad de los instrumentos a emplear, se obtuvo una muestra para realizar la prueba piloto por el cual presentamos a continuación:

**Tabla 6:** *Variable: Satisfacción Laboral*

Alfa de Cronbach	Número de elementos
.945	21

**Tabla 7:** *Variable: Desempeño Docente*

Alfa de Cronbach	Número de elementos
.857	21

## 2.5. Método de análisis de datos

La aplicación del instrumento tiene como finalidad recoger información de las variables en estudio, resultados que tienen un grado de confiabilidad de la data de consistencia interna, que se determinan a través del coeficiente del Alfa de Cronbach. Posteriormente se confeccionó la base de datos en Excel para las dos variables, para después procesarla mediante el análisis detallado de los subelementos e el modo inferencial con la ayuda del programa SPSS. Vs. 25.

De la misma forma, la data se utilizó para realizar el diagnóstico de normalidad de Spearman, cuyo resultado permite comprobar la hipótesis realizada de acuerdo con la estadística de tipo paramétrica o no paramétrica, contrastando ambas variables cuya fuente de origen fue precisamente nuestros datos

procesados, no manipulados. La conclusión se redactó con el considerando de la discusión de los resultados en concordancia con el planteamiento problemático, los objetivos, el marco de conceptos teóricos y corroboración de las hipótesis planteadas con el objetivo de dar respuesta a las situaciones expuestas en esta investigación.

## **2.6. Aspectos éticos**

En concordancia con los rasgos de la investigación, considérese aspectos de tipo éticos con fundamentación por trabajar con docentes, por lo que la investigación cuenta con la autorización firmada por parte de las instituciones educativas y docentes que acceden a participar en la presente investigación, manteniendo siempre el anonimato, el respeto al sujeto colaborador de la encuesta y guardando reserva de los datos obtenidos hasta concluir la investigación.

### III. RESULTADOS

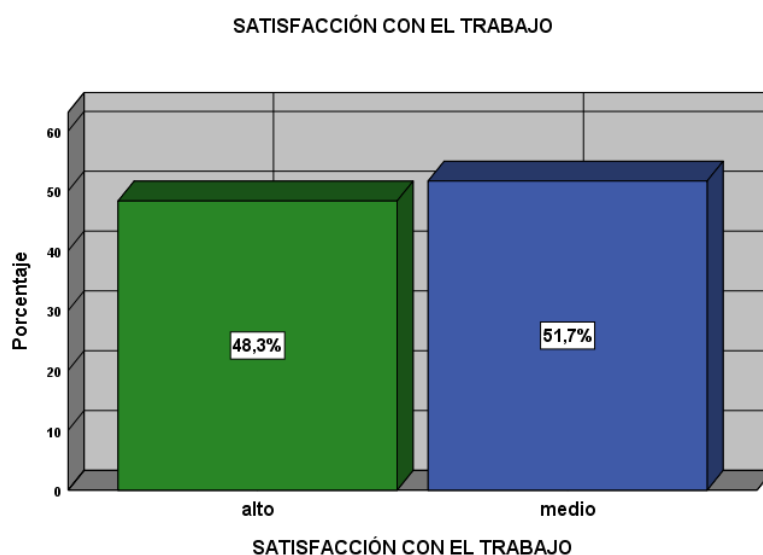


### 3.1. Descripción de resultados

#### Descripción de los resultados de la primera variable Satisfacción Laboral

*Tabla 8. Nivel de satisfacción con el trabajo denotado por los profesores en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	alto	58	48,3	48,3	48,3
	medio	62	51,7	51,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

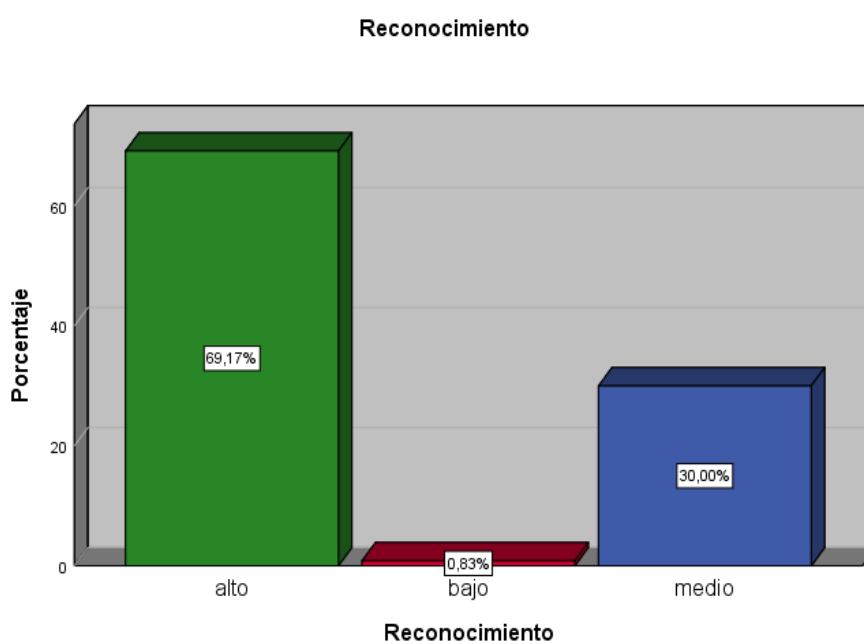


*Figura 1. Nivel de satisfacción con el trabajo denotado por los profesores en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.*

En la tabla 8, figura 1, se observó que el 48,3% de los profesores respondieron que el nivel de satisfacción con el trabajo en los colegios pertenecientes a la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 es alto; mientras que el 51,7% lo considera de nivel medio.

*Tabla 9. Nivel de satisfacción con el reconocimiento denotado por los profesores en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>alto</b>	<b>83</b>	<b>69,2</b>	<b>69,2</b>	<b>69,2</b>
	<b>bajo</b>	<b>1</b>	<b>,8</b>	<b>,8</b>	<b>70,0</b>
	<b>medio</b>	<b>36</b>	<b>30,0</b>	<b>30,0</b>	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

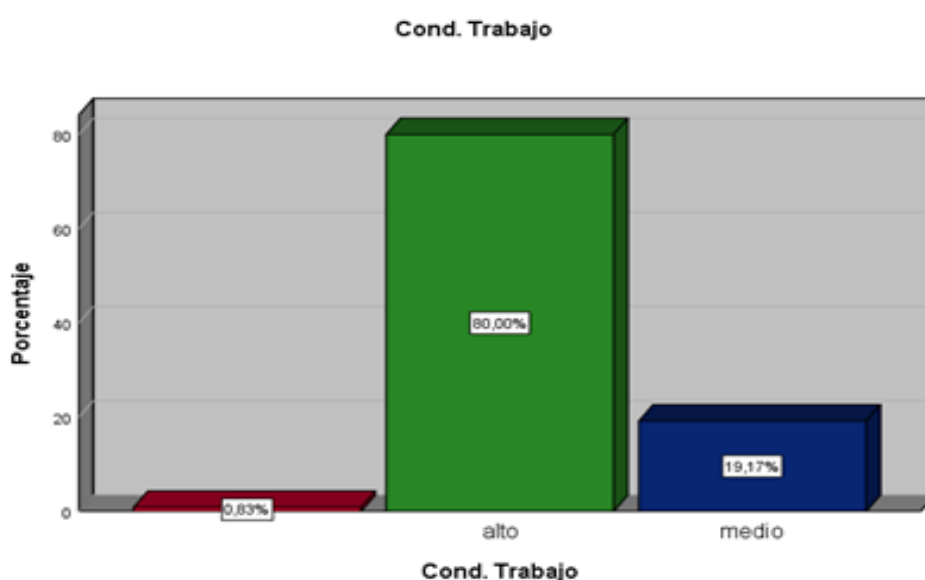


*Figura 2. Nivel de satisfacción con el reconocimiento denotado por los profesores en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.*

En la tabla 9, figura 2, se constata que el 69,17% de los profesores denotaron que la satisfacción con el reconocimiento en los colegios de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 es alta; mientras que el 30% de los profesores ha percibido como nivel medio y el 0,83% es nivel bajo de percepción.

*Tabla 10. Nivel de satisfacción con las condiciones del trabajo notado por los profesores de los colegios de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	,8	,8	,8
alto	96	80,0	80,0	80,8
medio	23	19,2	19,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

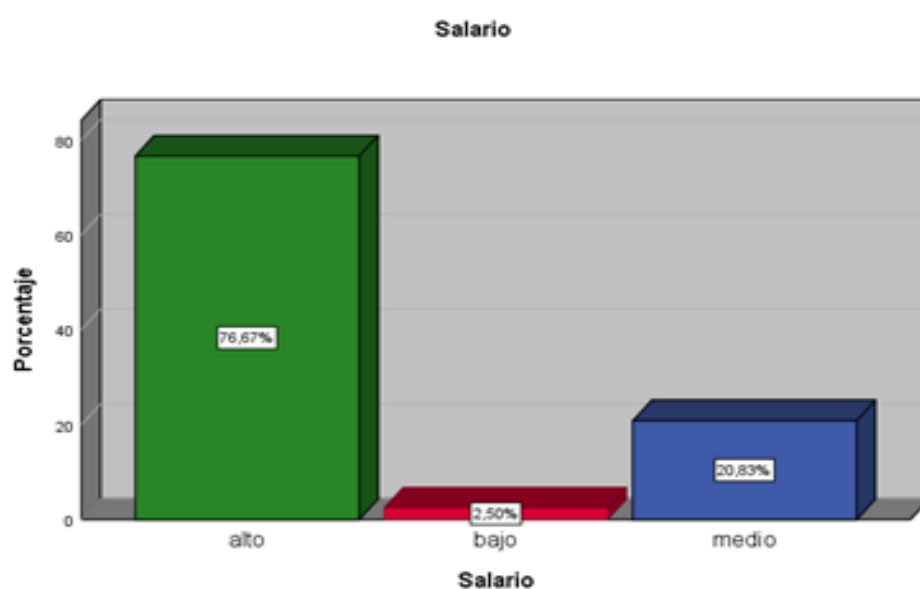


*Figura 3. Nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo notado por los profesores de las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.*

En la tabla 10, figura 3, se percibió que el 80,00% de los profesores respecto al nivel de la satisfacción en relación con las condiciones del trabajo en los colegios de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 es alto; mientras que el 19,17% de los profesores ha percibido como nivel medio y el 0,83% nivel bajo de percepción de las condiciones de trabajo de los docentes.

*Tabla 11. Nivel de satisfacción percibido del salario por los profesores en los colegios de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	alto	92	76,7	76,7	76,7
	bajo	3	2,5	2,5	79,2
	medio	25	20,8	20,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	



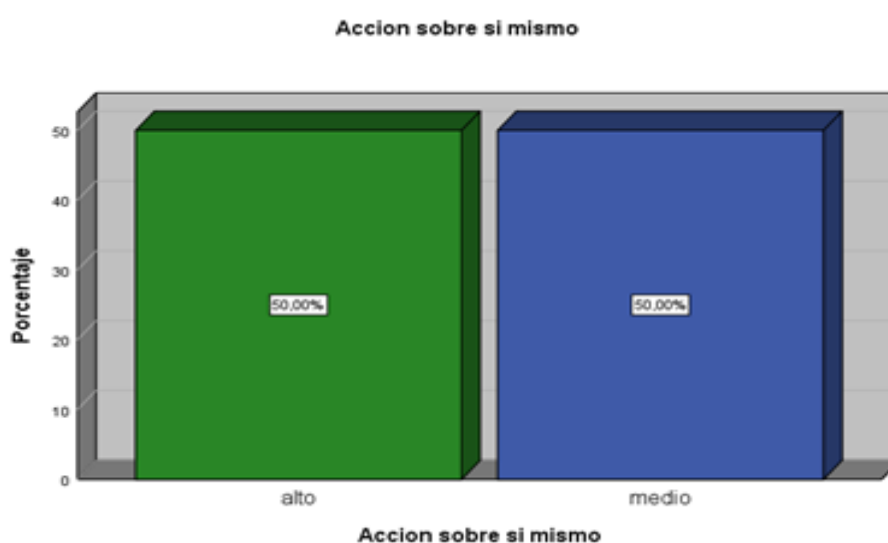
*Figura 4 Nivel de satisfacción percibido del salario por los profesores en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.*

En la tabla 11 y figura 4, se observó que el 76,67% de los profesores percibieron que el nivel de la satisfacción con el salario en los colegios pertenecientes a la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 es alto; mientras que el 20,83% de los profesores ha percibido como nivel medio y el 2,50% nivel bajo.

### Descripción de resultados de la variable desempeño docente

*Tabla 12. Nivel de satisfacción percibido sobre sí mismos por los profesores en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	alto	60	50,0	50,0	50,0
	medio	60	50,0	50,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

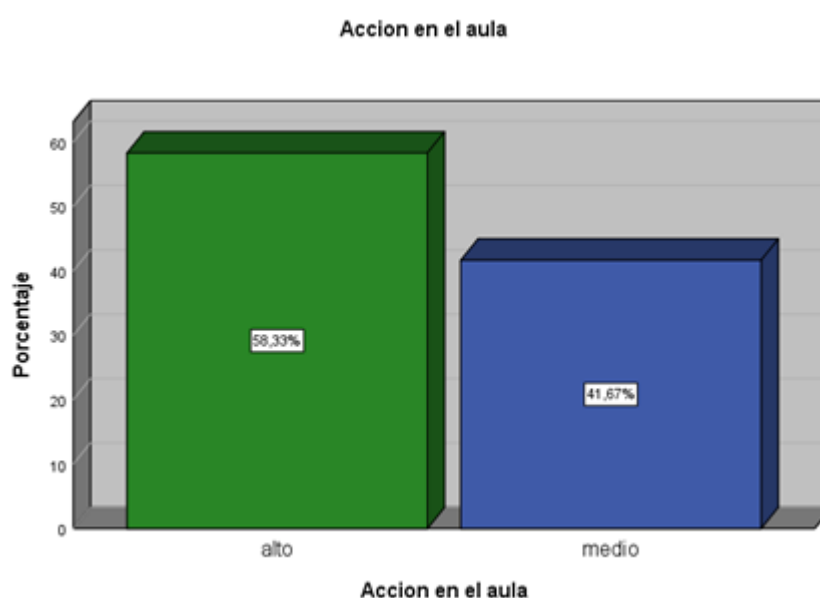


*Figura 5. Nivel de satisfacción percibido sobre sí mismos por los profesores en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018*

En la tabla 12, figura 5, se observó que el 50,00% de los profesores percibió que el nivel acción sobre sí mismo en los colegios pertenecientes a la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 es alto; mientras que el 50,00% de los profesores lo ha percibido como nivel medio.

*Tabla 13. Nivel de satisfacción percibido sobre acción en el aula por los profesores en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	alto	70	58,3	58,3	58,3
	medio	50	41,7	41,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

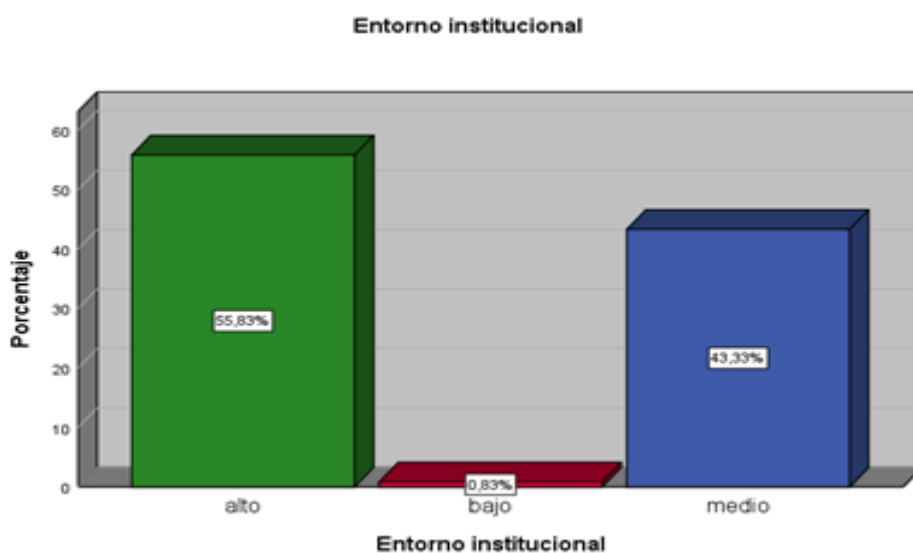


*Figura 6. Nivel de satisfacción percibido sobre acción en el aula por los profesores en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.*

En la tabla 13, figura 6, se constata que el que 58,33% de los profesores percibieron que el nivel sobre acción en el aula de los colegios pertenecientes a la red 17, UGEL 06, Lima – 2018 es alto; mientras que el 41.67% de los profesores lo ha percibido como nivel medio.

*Tabla 14. Nivel de satisfacción percibido sobre el entorno institucional por los profesores en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	alto	67	55,8	55,8	55,8
	bajo	1	,8	,8	56,7
	medio	52	43,3	43,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

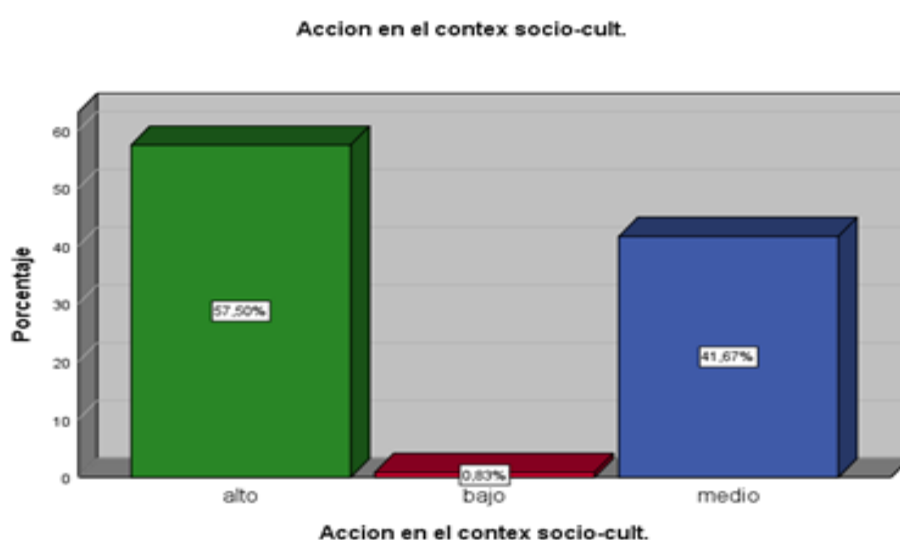


*Figura 7. Nivel de satisfacción percibido sobre el entorno institucional por los profesores en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.*

En la tabla 14, figura 7, se observó que el 55,83% de los profesores apreciaron que el nivel del entorno institucional en los colegios pertenecientes a la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 es alto; mientras que el 43,33% lo han apreciado como nivel medio y el 0,83% nivel bajo.

*Tabla 15. Nivel de satisfacción percibido sobre acción en el contexto sociocultural por los profesores de la I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	alto	69	57,5	57,5	57,5
	bajo	1	,8	,8	58,3
	medio	50	41,7	41,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	



*Figura 8. Nivel de satisfacción percibido sobre acción en el contexto sociocultural por los profesores en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.*

En la tabla 15 y figura 8, se verificó que el 57,50% de los profesores percibieron que el nivel de acción en el contexto sociocultural en los colegios de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 es alto; mientras que el 41,67% los percibió como nivel medio y el 0,83% nivel bajo.



### 3.2. Contrastación de la hipótesis

#### De la hipótesis general

$H_0$ : Satisfacción laboral no se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

$H_1$ : Satisfacción laboral se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las instituciones de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Correlaciones				
			Satisfacción Laboral	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,585**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,585**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Tabla 16. Correlación entre satisfacción laboral y desempeño docente en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.*

En la tabla 16, observamos que de acuerdo al resultado de la prueba estadística, existe una relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño docente, en un nivel de correlación directa moderada,  $Rho=0.585$  y con valor de probabilidad  $P=0.000$  menor que el valor crítico 0.01. De este modo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto podemos decir que a medida que la satisfacción laboral es buena también es bueno el

desempeño del profesor que beneficiará a los estudiantes de los colegios pertenecientes a la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

### De la hipótesis específica 1

$H_0$ : Satisfacción con el trabajo no se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

$H_1$ : Satisfacción con el trabajo se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

Prueba estadística: Rho de Spearman.

*Tabla 17. Correlación entre satisfacción con el trabajo y desempeño docente en*

Correlaciones				
			Satisfacción con el trabajo	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Satisfacción con el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,146
		Sig. (bilateral)	.	,111
		N	120	120
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,146	1,000
		Sig. (bilateral)	,111	.
		N	120	120

*las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.*

En la tabla 17, se observa, que según los resultados obtenidos por Spearman, que existe una relación significativa entre satisfacción con el trabajo y desempeño docente, con un nivel de correlación positiva directa prácticamente de resultado nula con  $Rho=0.146$  y con valor de probabilidad  $P=0.111$  mayor que el valor crítico 0.01, por lo tanto se toma la decisión de aprobar la hipótesis nula rechazando la hipótesis alterna, llegando a la conclusión que, para un riesgo de 1% y un 99% de confiabilidad, no existe una relación significativa entre satisfacción con el trabajo y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

## De la hipótesis específica 2

$H_0$ : Satisfacción con el reconocimiento no se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

$H_1$ : Satisfacción con el reconocimiento se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

Prueba estadística: Rho de Spearman.

Correlaciones				
			Satisfacción con el reconocimiento	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Satisfacción con el Reconocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,450**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,450**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Tabla 18. Correlación entre satisfacción con el reconocimiento y desempeño docente en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.*

En la tabla 18, se observa que de acuerdo a la prueba estadística realizada, existe una relación significativa entre satisfacción con el reconocimiento y desempeño docente, con un nivel de correlación directa moderada con  $Rho=0.450$ , valor de probabilidad  $P=0.000$  menor que el valor crítico 0.01, rechazando así la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre satisfacción con el reconocimiento y desempeño docente en las I.E. pertenecientes a la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

### De la hipótesis específica 3

$H_0$ : Satisfacción con las condiciones de trabajo no se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

$H_1$ : Satisfacción con las condiciones de trabajo se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Correlaciones				
			Satisfacción con las condiciones de trabajo	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Satisfacción con las condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,641**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Tabla 19. Correlación entre satisfacción con las condiciones de trabajo y desempeño docente en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018*

En la tabla 19, se corrobora que según resultados de la prueba estadística, existe una relación significativa entre satisfacción con las condiciones de trabajo y desempeño docente, con un nivel de correlación directa tipo moderada con  $Rho=0.641$ , valor de probabilidad  $P=0.000$  menor que el valor crítico 0.01, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna; concluyendo que existe una relación significativa entre satisfacción con las condiciones de trabajo y desempeño docente en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

#### De la hipótesis específica 4

$H_0$ : Satisfacción con el salario no se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

$H_1$ : Satisfacción con el salario se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Correlaciones				
			Satisfacción con el salario	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Satisfacción con el salario	Coefficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\*-. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Tabla 20. Correlación entre satisfacción con el salario y desempeño docente en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.*

En la tabla 20, de acuerdo con los resultados del análisis estadístico se observa que existe una relación significativa entre satisfacción con el salario y desempeño docente, con un nivel de correlación directa moderada,  $Rho=0.517$  y con valor de probabilidad  $P=0.000$  menor que el valor crítico 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que, para un riesgo de 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación significativa entre satisfacción con el salario y desempeño docente en las I.E. pertenecientes a la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

#### IV. DISCUSIÓN

Los resultantes de la presente investigación realizada en la UGEL 06 de Vitarte evidenciaron que existe una directa, coherente y moderada relación entre la variable satisfacción laboral y el adecuado desempeño de los docentes en las I.E. pertenecientes a la Red 17, UGEL 06, Lima 2018. ( $Rho=0.585^{**}$ ). Cabe mencionar que el nivel de satisfacción de la labor mejora, entonces el desempeño docente también se optimiza. Dicho resultante confirma lo expresado por Robbins (1998), quien enunció en uno de sus factores que tener buena satisfacción laboral como las condiciones de tipo favorable será un aporte para el buen desempeño.

Cortez (2006) planteó que la denominada satisfacción en el ámbito del trabajo es la actitud que toma el colaborador en su labor diaria de trabajo. Vale referirse que, si el trabajador se encuentra muy satisfecho en términos laborales, emprenderá óptimamente actitudes positivas ante su buen desempeño y viceversa. La actitud hace a la satisfacción.

Existen estudios a nivel internacional que corroboran lo expuesto. En primer lugar, en la investigación de Rodríguez (2013), su análisis sobre la relación simétrica entre un clima de organización y satisfacción de las labores como predictores del buen desempeño en instituciones educativas de secundaria de Chile, resultó en estadística significativa, presentando una relación positiva ( $Rho=0,813$ ;  $p < 0,05$ ). En segundo lugar, Alcon (2014), en la estudio “Satisfacción laboral y habilidades gerenciales de maestros de escuelas básicas de la localidad Caño, Venezuela”, encuentra que existe nivel de relación recíproca alta entre las mencionadas variables ( $Rho=0,736$ ). A partir de lo que demuestra, también, que la satisfacción en lo laboral en los profesores resulta importante para

habilidades gerenciales. Por último, Polanco (2014), buscando relacionar la satisfacción docente en el espacio laboral y el clima organizacional del país de Honduras, demuestra que llegó a un nivel positivo directo entre las dos variables de acuerdo con la correlación de (Spearman =0,56).

Al realizar el análisis en algunas investigaciones nacionales, nuestros resultados concuerdan con los de Valdivia (2017), que en su trabajo de investigación cuantitativa referente al Desempeño profesional docente y su correlación directa con la satisfacción laboral de los docentes del año 2017 en la institución Emilio Soyer, obtuvo que el desempeño de los profesores resultará un nivel alto ( $Rho=0,907$ ), además es significativa y directamente proporcional con la satisfacción en el espacio laboral. Asimismo, Núñez (2017), demostró en su investigación sobre la relación entre satisfacción laboral con el desempeño del docente en los colegios públicos, Bellavista, en la región Callao 2015, de acuerdo con el resultado la correlación Spearman de 0,811 es significativa positiva considerable entre ambas variables rebatiendo la llamada hipótesis ( $H_0$ ) nula y admitiendo ( $H_a$ ) la hipótesis alterna. De este modo concluye que a mayor satisfacción laboral de los profesores, la labor de dicho profesional será más óptima.

Ahora, continuando con el análisis, podemos afirmar que existe una relación de significancia al par de variables satisfacción con el trabajo y desempeño del profesional educativo en las I.E. de la Red 17, UGEL 06. Al obtener que el valor de probabilidad  $p=0.111 > 0.01$ . Herzberg, Marreo (1993) señala que satisfacción con el trabajo conviene referirse al modo como se siente la persona en el ámbito de trabajo.

Los resultantes permitieron afirmar que una relación de significancia entre satisfacción con el reconocimiento y desempeño docente en las I.E. de la Red 17, UGEL 06 existe, al obtener el valor de probabilidad  $p=0,000$  menor a valor con crítica 0,01. Pastor (2008) señala que el reconocimiento para la organización en su conjunto son estabilidad laboral, remuneración mensual y la satisfacción referente general. Es un modo compensatorio o reconocimiento.

También, los resultados permitieron afirmar que una relación de significancia entre satisfacción con las condiciones de laborales de trabajo y desempeño del profesional docente en las I.E. de la Red 17 UGEL 06 existe, al obtener el valor de probabilidad  $p=0,000$ . Al respecto, Yuki (1990) sostiene que son importantes las condiciones, el entorno y el espacio de trabajo, permiten ejecutar de forma correcta y adecuada su labor.

Finalmente, la data resultante demuestra que existe una relación de significación entre las variables en mención, a saber, satisfacción con el salario y desempeño del profesional educativo en las I.E. pertenecientes a la Red 17, UGEL 06, obteniendo como valor de probabilidad  $p=0,000$ . Muñoz (1990) afirma que la satisfacción en el ámbito laboral dentro de una organización tiene compensaciones de carácter económico, acorde con sus expectativas iniciales e intermedias.



## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** De acuerdo con la data obtenida, se permite establecer que si existe relación de significación directa y moderada entre la variable satisfacción laboral y desempeño de los docentes en las I.E. de que pertenecen a la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018, ( $Rho=0.585^{**}$ ); en otros términos, a medida que va mejorando el nivel de satisfacción laboral, se mejora el desempeño docente.

**SEGUNDA:** En acuerdo con la datos resultantes, se permite establecer que no se haya una relación de tipo significativa en la satisfacción con la labor y el desempeño de los profesionales de la educación en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018, mostrando una relación directa ( $Rho=0.146$ ); en otras palabras, a medida que puede mejorar el grado de satisfacción con el trabajo, también puede mejor el desempeño de los profesionales en la educación.

**TERCERA:** De acuerdo con los valores resultantes obtenidos, se permite establecer que se haya una relación de carácter de significación entre la satisfacción con el reconocimiento y el desempeño de los profesores en las I.E. de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018, mostrando una relación de tipo directa y a su vez con moderación ( $Rho=0.450^{**}$ ); es decir, a medida que mejora el nivel de satisfacción con el reconocimiento, también se mejorará el desempeño de los profesores.

**CUARTA:** De acuerdo con la data obtenida, se permite establecer que se haya una relación de tipo significativa inter variable de satisfacción con las condiciones laborales y el desempeño de los profesores en las I.E. de la Red 17, UGEL06, Lima – 2018, mostrando una relación tipo directa y moderada tipo ( $Rho=0.641^{**}$ );

en otras palabras, a medida que va mejorando el grado de satisfacción con las condicionantes de labor, se mejora el desempeño profesional.

**QUINTA:** De acuerdo con los resultados que se obtuvieron, se permite establecer que encuentra una relación de nivel significativo entre la variable satisfacción con el salario y el desempeño de los profesores de las I.E. pertenecientes a la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018, mostrando una relación tipo directa y moderado tipo ( $Rho=0.517^{**}$ ); en otras palabras, a medida que va mejora el nivel de satisfacción laboral, mejorará el desempeño de los profesionales educativos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**PRIMERA:** Se formula la recomendación a los equipos de dirección y coordinadores de área de las I.E. que pertenecen a la Red 17, UGEL 06 Vitarte, reuniones con el personal docente con el fin de conocer las necesidades tanto para el docente y la institución.

**SEGUNDA:** Se incide a que los equipos de liderazgo directivo y coordinadores de área o comisión de actividades que existen en las I.E. públicas de la Red 17, UGEL 06 Vitarte, otorgar reconocimientos a los docentes que desempeñen un trabajo eficiente.

**TERCERA:** Se incide en la recomendación a los profesionales de la educación de las I.E. pertenecientes a la Red 17, UGEL 06 Vitarte, organizar adecuadamente su trabajo para su mejor desempeño.

**CUARTA:** Se hace la recomendación a los profesionales en educación de las I.E. pertenecientes a la Red 17, UGEL 06 Vitarte, manifestar las condiciones de trabajo si son o no deficientes y, así mismo, a los directivos, realizar planes de mejora.

**QUINTA:** Se formula la recomendación a todos los profesionales de las I.E. de la jurisdicción de la Red 17, UGEL 06 Vitarte, tener en cuenta los requisitos según escala magisterial para obtener un mejor sueldo.

## VII. REFERENCIAS

- Alcon, N. (2014). Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las Escuelas Básicas del sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, estado Cojedes. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Aparicio, B. y Ocaña, B. (2017). Satisfacción laboral de los docentes y retención del talento humano en instituciones educativas particulares del sector Pachacútec-Ventanilla. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Benites, J. (2017). Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener. (Tesis de doctorado). Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- García, Y. (2014). Desempeño docente y calidad del aprendizaje de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Antonio Lorena de Cusco. (Tesis de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Cusco, Perú.
- Espinoza, C. (2014). Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de ingeniería del Perú. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Hernández, R. et al. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. (4ª ed.). Recuperado de [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

- Hernández, R. et al. (2016). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- ¿Cómo va la educación en América Latina? (10 de marzo de 2017). Recuperado de <https://www.semana.com/educacion/articulo/informe-unesco-sobre-educacion-en-america-latina/542592>
- Méndez, T., y Bolívar, A. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Ministerio de Educación (2018). Ley de Reforma Magisterial 29062. Recuperado de [http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley\\_29062.php](http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php)
- Núñez, L. (2017). Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Polanco, C. (2014). El clima y la satisfacción laboral en los docentes del instituto tecnológico de administración de empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés. (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Tegucigalpa, Honduras.
- Revalorización del docente. (23 de agosto de 2018). El Peruano. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-revalorizacion-del-docente-70380.aspx>
- Rechazo ante evaluación de 2572 docentes en el sur. (8 de mayo de 2018). La República. Recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/1238846-rechazo-evaluacion-2572-docentes-sur>
- Rivas, M. (2019). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de El Salvador. (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, México.

- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. (8ª ed.) México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (13ª ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, A. et al. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena. *Salud & Sociedad*, 2(2), 219-234.
- Roy, A. y Tupla, L. (2015). Análisis de la relación entre las competencias deseadas y el desempeño del docente universitario. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Huamanga, Perú.
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Lima: Colección Nuevo Milenio.
- Valdivia, A. (2017). Desempeño docente y su relación con la satisfacción laboral de los profesores de la IE Emilio Soyer-2017. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Ventura, Z. (2012). Satisfacción laboral en docentes – directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Wong, B., y María, A. (2017). Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N.º 07–2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

## **VIII. ANEXOS**

### **Anexo 1**

#### **Artículo científico**

**TÍTULO: Satisfacción laboral y desempeño docente en las  
Instituciones Educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018**

*Kuennen Duannen Gamarra Peñaloza*

[matematica.unfv@gmail.com](mailto:matematica.unfv@gmail.com)

**Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre la satisfacción laboral y desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la Red 17 - UGEL 06, Lima - 2018, bajo un enfoque cuantitativo. Se desarrolló una investigación de tipo básica de nivel correlacional y se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 172 docentes, la muestra fue de 120 docentes y fue seleccionada por muestreo aleatorio estratificado. Para la medición de las variables de estudio, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento de recojo de información el cuestionario con escala tipo Likert de 34 ítems para la variable satisfacción laboral y 12 ítems para la variable desempeño docente, teniendo la validación, estadísticos de confiabilidad del alfa de Cronbach 0.945 en satisfacción laboral con 21 elementos; y 0.857 en desempeño docente de 21 elementos. A la vez que cuenta con el informe de tres juicios de expertos. Se procesó mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS 25.0 con la prueba de normalidad de Rho Spearman. La conclusión a la que se arribó fue que existe relación entre el Nivel de Satisfacción y el desempeño de los docentes percibido en las Instituciones Educativas de la Red 17 - UGEL 06, Lima 2018; siendo una relación moderada ( $Rho=0.585$ ), es decir a medida que se mejore la satisfacción laboral el nivel de desempeño docente también se mejorara.

**Palabras clave:** Satisfacción Laboral, Desempeño Docente, Satisfacción docente



### Abstract

The research presented as a problem: What is the relationship between job satisfaction and teaching performance in the Educational Institutions of Network 17, UGEL 06, Lima - 2018? In the same way the objective was formulated that consisted in establishing the relation that exists between the labor satisfaction and the performance of the teachers in the Educational Institutions of the Network 17 - UGEL 06, Lima - 2018, under a quantitative approach, an investigation was developed of basic type of correlation level and a non-experimental cross-sectional design was applied. The population consisted of 172 teachers, the sample was 120 teachers and was selected by stratified random sampling. For the measurement of the study variables, the survey was used as a survey technique and the Likert-type survey of 34 items for the variable of job satisfaction and 12 items for the teacher performance variable, as validation, statistical reliability of Cronbach Alpha 0.945 in job satisfaction with 21 elements; and 0.857 in teacher performance of 21 elements. At the same time, it has the report of three expert judgments. It was processed by descriptive and inferential analysis using the SPSS 25.0 program with the Spearman normality test. The conclusion reached was that there is a relationship between the Level of Satisfaction and the perceived performance of teachers in Educational Institutions of the Network 17 - UGEL 06, Lima 2018; being a moderate relationship ( $Rho=0.585$ ), that is, as job satisfaction improves, the level of teacher performance will also improve.

**Keywords:** Work Satisfaction, Teaching Performance, teacher satisfaction

## **Introducción**

En este artículo científico, se han desarrollado conceptos y enfoques relacionados a la satisfacción laboral y que, a decir de Muñoz (1990), es definida como el sentimiento de agrado o sentimiento positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas no acordes con sus expectativas (p. 23).

Se encuentra también el concepto de Desempeño docente, así como también sus dimensiones y que a decir de Valdez (2000), “El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones: éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p. 25).

## **Problema**

¿Qué relación existe entre Satisfacción laboral y desempeño de los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018?

## **Objetivo**

Determinar la relación que existe entre Satisfacción laboral y desempeño de los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018

## Metodología

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), el método de investigación para el presente trabajo es el método científico, de enfoque cualitativo, ya que consistió en describir, comprender e interpretar, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes, aplicando la lógica inductiva, es decir, de lo particular a lo general. En este trabajo de investigación se analizaron los datos reunidos para descubrir así que las variables estén relacionadas entre sí.

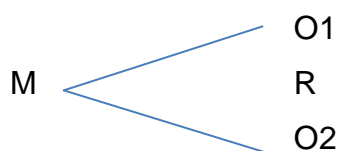
## Tipo de estudio

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), el tipo de estudio es Descriptivo correlacional, ya que en la presente investigación, se describe la situación de la población en relación con las variables, dando importancia según los posibles resultados estadísticos de las dos variables.

## Diseño

Para este artículo científico, se ha trabajado con el diseño no experimental, ya que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que este diseño de investigación es apropiado para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo, por lo tanto, una vez recopilada la data se determinará la relación que existirá entre ambas.

De lo que se obtiene la siguiente fórmula:



Dónde:

M: Unidades de análisis o muestra de estudios

O1: Observación de la variable Satisfacción laboral

O2: Observación de la variable Desempeño Docente

R: Coeficiente de Correlación

## Población muestra y muestreo

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), la población es: “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174), en tal sentido debe establecerse en función a “sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174).

Las instituciones educativas que forman parte del presente estudio tienen entre 30 a 50 años de antigüedad, todos son de material noble y con módulos para tutorías, plan lector primeros auxilios se encuentran ubicados en zonas de gran actividad comercial, rodeados de instituciones como hospitales. Las vías de acceso a la I.E. son todas asfaltadas y presentan numerosas tiendas. Los padres de familia en su mayoría trabajan en el comercio. El nivel de instrucción de los padres de familia está establecido básicamente en la educación primaria, secundaria y alguna educación superior.

La población donde se realizará el estudio estará conformada por 172 docentes nombrados y contratados de tres instituciones educativas estatales de la Red 17, UGEL 06 Lima Este.

Instituciones educativas	Número de Docente
I.E Almirante Miguel Grau N.º 787	62
I.E Mx Felipe Santiago Estenos	76
I.E.P “Los Ángeles”	34
<b>Total</b>	<b>172</b>

En este caso, la población de estudio comprende a los docentes de los niveles inicial, primaria, y secundaria, de ambos géneros, de todas las modalidades de contrato, que en su totalidad involucró a un total de 172 docentes en ejercicio en lo que va del año.

### Criterios de inclusión

-Todo el personal docente nombrado y contratado en el año 2017 – 2018.

-Grupo heterogéneo de sexo y edad.

-Personal docente con cargos interinos.

Criterios de exclusión

-Docentes con licencia por maternidad o en período de lactancia

-Docentes que pasan por incapacidad temporal.

### **Muestra**

Para determinar el tamaño de la muestra se empleará la fórmula estadística de cálculo de muestras para poblaciones conocidas; en el estudio la muestra quedara conformada por 120 docentes aproximadamente distribuidos de acuerdo con el nivel educativo en el que se encontraban laborando.

Para su determinación se aplicó la siguiente fórmula.

$$n = \frac{(Z)^2(pqN)}{(E)^2(N-1) + (Z)^2pq}$$

Donde:

n= tamaño de la muestra

Z=nivel de confianza

P=proporción de éxito

q=1-p

E=error muestral

N=población

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5 \times 0.5 \times 172)}{(0.05)^2(171) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 120$$

Por lo tanto la muestra estuvo constituida por 120 docentes de las Instituciones Educativas de la Red 17 UGEL 06 – Lima Este.

Es un muestreo probabilístico aleatorio simple, en el cual cada elemento de la población tiene las mismas posibilidades de ser incluido en la muestra final.

Instituciones educativas	N	C. afijación	N
I.E Almirante Miguel Grau N.º 787	62	$62/172=0,36$	43
I.E. Mx Felipe Santiago Estenos	76	$76/172=0,44$	53
I.E.P “Los Ángeles”	34	$34/172=0,20$	24
Total	172	1,00	120

La tabla explica la cantidad de docentes encuestados

### **Técnica de recolección de datos**

Se empleó la encuesta, se seleccionó esta técnica pues se buscaba conocer la opinión o percepción de satisfacción laboral y desempeño de los docentes.

Lo que interesa es conocer opiniones, sobre el tema de satisfacción laboral y el desempeño en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06 donde laboraban los docentes que participaron en la investigación, así como el nivel de compromiso que presentaban en función de estas condiciones; por ello se consideró una técnica muy adecuada para realizar esta investigación, a lo que se agrega el bajo costo y la simultaneidad de su aplicación (Hernández, 2010).

### **Instrumento de recolección de datos:**

Según la técnica de la investigación realizada, los instrumentos utilizados para medir las variables de estudio serán escala de Likert. Para las dos variables Satisfacción laboral y desempeño docente validados.

### **Resultados**

En la presente tesis, se realiza el análisis estadístico a nivel descriptivo en función al objetivo general que es establecer la relación entre satisfacción laboral y desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 17 de la UGEL 06 – Lima - 2018.

**Tabla 8**

**Nivel de satisfacción con el trabajo percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	alto	58	48,3	48,3	48,3
	medio	62	51,7	51,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

□

En la tabla 8, se observó que 48,3% de los docentes consideraron que el nivel de satisfacción con el trabajo en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 es alto y como también 51,7% lo está considerando nivel medio.

**Tabla 9**

**Nivel de Satisfacción con el reconocimiento percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	alto	83	69,2	69,2	69,2
	bajo	1	,8	,8	70,0
	medio	36	30,0	30,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

En la tabla 9, se observó que el que 69,17% de los docentes percibieron que la Satisfacción con el reconocimiento en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 es alta; mientras que el 30% de los docentes ha percibido como nivel medio y el 0,83% es nivel bajo de percepción por los docentes.

**Tabla 10**

**Nivel de Satisfacción con las condiciones de trabajo percibidos por los docentes de las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	,8	,8	,8
alto	96	80,0	80,0	80,8
medio	23	19,2	19,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

En la tabla 10, se observó que el 80,00% de los docentes percibieron que el nivel de la satisfacción con las condiciones del trabajo en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 es percibido como alto; mientras que el 19,17% de los docentes ha percibido como nivel medio y el 0,83% nivel bajo de percepción de las condiciones de trabajo de los docentes.

**Tabla 11**

**Nivel de Satisfacción percibido del salario por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido alto	92	76,7	76,7	76,7
bajo	3	2,5	2,5	79,2
medio	25	20,8	20,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

En la tabla 11 se observó que el 76,67% de los docentes percibieron que el nivel de la satisfacción con el salario en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 es percibido como alto; mientras que el 20,83% de los docentes ha percibido como nivel medio y el 2,50% nivel bajo de percepción del salario de los docentes.



## Descripción de los resultados de la variable Desempeño docente

**Tabla 12**

**Nivel de Satisfacción percibido sobre sí mismo por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	alto	60	50,0	50,0	50,0
	medio	60	50,0	50,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

En la tabla 12 se observó que el que 50,00% de los docentes percibieron que el nivel acción sobre sí mismo en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 es percibido como alto; mientras que el 50.00% de los docentes ha percibido como nivel medio.

**Tabla 13**

**Nivel de Satisfacción percibido sobre acción en el aula por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	alto	70	58,3	58,3	58,3
	medio	50	41,7	41,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

En la tabla 13 se observó que el que 58,33% de los docentes percibieron que el nivel sobre acción en el aula en las instituciones educativas de la red 17, UGEL 06, Lima – 2018 es percibido como alto; mientras que el 41.67% de los docentes ha percibido como nivel medio.

**Tabla 14**

**Nivel de Satisfacción percibido sobre el entorno institucional por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	alto	67	55,8	55,8	55,8
	bajo	1	,8	,8	56,7
	medio	52	43,3	43,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

En la tabla 14 se observó que el que 55,83% de los docentes percibieron que el nivel del entorno institucional en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018 es percibido como alto; mientras que el 43.33% de los docentes ha percibido como nivel medio y el 0,83% nivel bajo de percepción sobre el entorno institucional.

**Tabla 15**

**Nivel de Satisfacción percibido sobre acción en el contexto socio cultural por los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	alto	69	57,5	57,5	57,5
	bajo	1	,8	,8	58,3
	medio	50	41,7	41,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

E

n la tabla 14 se observó que el que 57,50% de los docentes percibieron que el nivel de acción en el contexto socio –cultural en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018, como alto; mientras que el 41.67% de los

docentes ha percibido como nivel medio y el 0,83% nivel bajo de percepción sobre la acción en el contexto socio cultural.

## Prueba de hipótesis

### De la Hipótesis general

$H_0$ : Satisfacción laboral no se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las instituciones de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

$H_1$ : Satisfacción laboral se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las instituciones de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

Prueba estadística: Rho de Spearman

*Tabla 16: Correlación entre satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018*

	Desempeño docente	
	Rho	P
Satisfacción laboral	,585**	.000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 16 se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño docente, con un nivel de correlación directa moderada de acuerdo al coeficiente de correlación  $Rho=0.585$  y con valor de probabilidad  $P=0.000$  menor que el valor crítico 0.01, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, por lo tanto se concluye que, para un riesgo de 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

### De la Hipótesis específica 1

$H_0$ : Satisfacción con el trabajo no se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las instituciones de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

$H_1$ : Satisfacción con el trabajo se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las instituciones de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

Prueba estadística: Rho de Spearman

*Tabla 17: Correlación entre satisfacción con el trabajo y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018*

	Desempeño docente	
	Rho	P
Satisfacción con el trabajo	,146	.111

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 17 se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación significativa entre satisfacción con el trabajo y desempeño docente, con un nivel de correlación positiva directa prácticamente nula, de acuerdo al coeficiente de correlación  $Rho=0.146$  y con valor de probabilidad  $P=0.111$  mayor que el valor crítico 0.01 se toma la decisión de aprobar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, por lo tanto se concluye que, para un riesgo de 1% y un 99% de confiabilidad, No existe una relación significativa entre satisfacción con el trabajo y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

### De la Hipótesis específica 2

$H_0$ : Satisfacción con el reconocimiento no se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las instituciones de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

$H_1$ : Satisfacción con el reconocimiento se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las instituciones de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

Prueba estadística: Rho de Spearman

*Tabla 18: Correlación entre satisfacción con el reconocimiento y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018*

	Desempeño docente	
	Rho	P
Satisfacción con el reconocimiento	,450**	.000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 18, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación significativa entre satisfacción con el reconocimiento y desempeño docente, con un nivel de correlación directa moderada de acuerdo al coeficiente de correlación  $Rho=0.585$  y con valor de probabilidad  $P=0.000$  menor que el valor crítico 0.01, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, por lo tanto se concluye que, para un riesgo de 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación significativa entre satisfacción con el reconocimiento y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

### **De la Hipótesis específica 3**

$H_0$ : Satisfacción con las condiciones de trabajo no se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las instituciones de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

$H_1$ : Satisfacción con las condiciones de trabajo se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las instituciones de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

Prueba estadística: Rho de Spearman

*Tabla 19: Correlación entre satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018*

	Desempeño docente	
	Rho	P
Satisfacción con las condiciones de trabajo	,641**	.000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 19 se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación significativa entre satisfacción con las condiciones de trabajo y desempeño docente, con un nivel de correlación directa moderada de acuerdo al coeficiente de correlación  $Rho=0.585$  y con valor de probabilidad  $P=0.000$  menor que el valor crítico 0.01, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, por lo tanto se concluye que, para un riesgo de 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación significativa entre satisfacción con las condiciones de trabajo y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

#### **De la Hipótesis específica 4**

$H_0$ : Satisfacción con el salario no se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las instituciones de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

$H_1$ : Satisfacción con el salario se relaciona con el desempeño docente de los docentes en las instituciones de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

Prueba estadística: Rho de Spearman

*Tabla 20: Correlación entre satisfacción con el salario y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018*

	Desempeño docente	
	Rho	P
Satisfacción con el salario	,517**	.000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 20 se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación significativa entre satisfacción con el salario y desempeño docente, con un nivel de correlación directa moderada de acuerdo al coeficiente de correlación  $Rho=0.585$  y con valor de probabilidad  $P=0.000$  menor que el valor crítico 0.01, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, por lo tanto se concluye que, para un riesgo de 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación significativa entre satisfacción con el salario y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018.

## Discusión

Los resultados de la presente investigación realizada en la UGEL 06 de Vitarte evidenciaron que existe una relación directa y moderada entre satisfacción laboral y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima 2018. ( $Rho=0.585^{**}$ ). Cabe mencionar que a medida que el nivel de satisfacción laboral va mejorando se puede decir que el desempeño de los docentes también se optimiza. Este resultado confirma lo planteado por Robbins (1998), quien afirmó en uno de sus factores que tener buena satisfacción laboral como las condiciones de tipo favorable será un aporte para el buen desempeño.

Cortez (2006) planteó que satisfacción laboral es la actitud que asume el colaborador con respecto a su diario trabajo. Vale decir que si el trabajador se encuentra muy satisfecho en términos laborales, emprenderá óptimamente actitudes positivas ante su buen desempeño y viceversa. La actitud hace a la satisfacción.

Existen estudios a nivel internacional que corroboran lo expuesto. En primer lugar, en la investigación de Rodríguez (2013), su análisis sobre la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño en instituciones educativas de secundaria de Chile, resultó estadísticamente significativo, presentando una relación positiva ( $Rho=0,813$ ;  $p<0,05$ ). En segundo lugar, Alcon (2014), en su tesis “Satisfacción laboral y habilidades gerenciales de los maestros de las escuelas básicas del sector Caño, Venezuela”, encuentra que existe una correlación nivel alto entre las variables mencionadas

( $Rho=0,736$ ). A partir de lo que demuestra, también, que la satisfacción laboral en los profesores resulta importante para habilidades gerenciales. Por último, Polanco (2014), buscando relacionar la satisfacción laboral docente y el clima organizacional en Honduras, demuestra que llegó a un nivel positivo directo entre las dos variables de acuerdo con la correlación de (Spearman  $=0,56$ ).

Al realizar el análisis en algunas investigaciones nacionales, nuestros resultados coinciden con los de Valdivia (2017), quien en su tesis “Desempeño docente y su relación con la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones Emilio Soyer 2017”, obtuvo que el desempeño docente tuvo un nivel alto ( $Rho=0,907$ ), además es significativa y directamente proporcional con la satisfacción laboral. Asimismo, Núñez (2017), en su investigación “Satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones públicas, Bellavista, Callao 2015”, de acuerdo con el resultado la correlación Spearman de 0,811 es significativa positiva considerable entre ambas variables rechazando la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna. De este modo, concluye que a mayor satisfacción laboral de los docentes, la labor de los docentes será más óptima.

Ahora, continuando con el análisis, podemos afirmar que existe relación significativa entre satisfacción con el trabajo y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06. Al obtener que el valor de probabilidad  $p=0,111 > 0,01$ . Herzberg, Marreo (1993) señala que satisfacción con el trabajo conviene referirse al modo como se siente la persona en el ámbito de trabajo.

Los resultados obtenidos nos permitieron afirmar que existe una relación significativa entre satisfacción con el reconocimiento y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, al obtener el valor de probabilidad  $p=0,000$  menor a valor crítico 0,01. Pastor (2008) señala que el reconocimiento para la organización en su conjunto son estabilidad laboral, remuneración mensual y la satisfacción referente general. Es un modo compensatorio o reconocimiento.

También, los resultados nos permitieron afirmar que existe una relación significativa entre satisfacción con las condiciones de trabajo y desempeño



docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, al obtener el valor de probabilidad  $p=0,000$ . Al respecto, Yuki (1990) sostiene que son importantes las condiciones de trabajo, el entorno y espacio de trabajo, ya que permite ejecutar de forma correcta y adecuada su labor.

Finalmente, los resultados demostraron que existe una relación significativa entre satisfacción con el salario y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, obteniendo como valor de probabilidad  $p=0,000$ . Muñoz (1990) define que la satisfacción laboral dentro de una organización tiene compensaciones de carácter económico, acorde con sus expectativas iniciales e intermedias.

## **Conclusión**

De acuerdo con los resultados obtenidos nos permite establecer que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018, mostrando una relación directa y moderada ( $Rho=0.585^{**}$ ), es decir a medida que va mejorando el nivel de satisfacción laboral, también se mejorara el desempeño de los docentes.

De acuerdo con los resultados obtenidos nos permite establecer que no existe una relación significativa entre la satisfacción con el trabajo y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018, mostrando una relación directa ( $Rho=0.146$ ), es decir a medida que va mejorando el nivel de satisfacción con el trabajo, también se mejorara el desempeño de los docentes.

De acuerdo con los resultados obtenidos nos permite establecer que existe una relación significativa entre la satisfacción con el reconocimiento y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018, mostrando una relación directa y moderada ( $Rho=0.450^{**}$ ), es decir a medida que va mejorando el nivel de satisfacción con el reconocimiento, también se mejorara el desempeño de los docentes.

De acuerdo con los resultados obtenidos nos permite establecer que existe una relación significativa entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018, mostrando una relación directa y moderada ( $Rho=0.642^{**}$ ), es decir a mediana que va mejorando el nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo, también se mejorara el desempeño de los docentes.

De acuerdo con los resultados obtenidos nos permite establecer que existe una relación significativa entre la satisfacción con el salario y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima – 2018, mostrando una relación directa y moderada ( $Rho=0.517^{**}$ ), es decir a mediana que va mejorando el nivel de satisfacción laboral, también se mejorara el desempeño de los docentes.

## Referencias

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006) Metodología de la Investigación. Cuarta Edición. México D.F., México. Mc. Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación (quinta edición ed.). (M. d. Carlos Fernández Collado, Ed.) México.
- Núñez Salinas, L. M. (2017). Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.
- Polanco, C. (2014). El clima y la satisfacción laboral en los docentes del instituto tecnológico de administración de empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Tegucigalpa

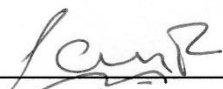
- Rivas M. (2019) Insatisfacción Y Desempeño Laboral De Los Docentes De Las Instituciones Educativas Adventistas De La Asociación Oriental Y Misión Paracentral De El Salvador
- Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional. México. 8. Ed.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Rodríguez, A. (2013) Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño, Institución educativa de secundaria. Chile: Pontificia Universidad católica de Chile.
- Valdivia Granda, A. E. (2017). Desempeño docente y su relación con la satisfacción laboral de los profesores de la IE Emilio Soyer-2017.
- Ventura, Z (2012). Satisfacción laboral en docentes – directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07, (tesis maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú).
- Wong, B., & María, A. (2017). Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N.º 07–2016.

**Declaración jurada de autoría y autorización  
para la publicación del artículo científico**

Yo, Br. Kuennen Duannen Gamarra Peñaloza, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Ate; con el artículo titulado: "Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la RED 17, UGEL 06, Lima -2018", declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 16 de Enero del 2019

  
\_\_\_\_\_  
Br. Kuennen Duannen Gamarra Peñaloza  
DNI: 42516549

**Anexo 2**  
**Matriz de consistencia**

Matriz de consistência					
Título: Satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018					
Autor: Kuennen Duannen, Gamarra Peñaloza					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación que existe entre la satisfacción laboral y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Qué relación existe entre la satisfacción con el trabajo y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la satisfacción con el reconocimiento y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la satisfacción con el salario y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación que existe entre la satisfacción con el trabajo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción con el reconocimiento y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción con el salario y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> La satisfacción con el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018.</p> <p>La satisfacción con el reconocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018.</p> <p>La satisfacción con las condiciones de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018.</p> <p>La satisfacción con el salario se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018.</p>	Variable 1: Satisfacción laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
					Escala de medición
					Niveles y rangos
			• Satisfacción con el trabajo	Trabajo atrayente Trabajo creativo y con expectativas Sentimiento de deber cumplido	1-13  14-18
			• Satisfacción con el reconocimiento	Adecuado nivel de vida Oportunidad para el crecimiento personal.	19-29
			• Satisfacción con las condiciones de trabajo	Ambiente cómodo y adecuado Buen clima organizacional. Metas organizacionales claras y conscientes	30-34
			• Satisfacción con el salario	Compensación de los trabajadores. Sueldos e incentivos gratificaciones	5 Siempre
					1 Nunca 2 Algunas veces 3 Frecuentemente 4 Casi siempre
					Bajo (34 – 65) Medio (66- 103) Alto (104 – 170)
			Variable 2: Desempeño docente		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
					Escala de medición
					Niveles y rangos
			• Acción sobre sí mismo	Formación profesional Condiciones de salud	1-3
			• Acciones en el aula	Motivación Compromiso laboral	4-6
			• Acción en el entorno institucional	Nivel de preparación Nivel de motivación alumno	7-9
			• Acción en el contexto sociocultural	Compromiso del alumno  Ambiente institucional Estructura de proyecto educativo Estructura social Compromiso cultural	10-12
					1 Nunca 2.Casi Nunca 3 Algunas veces 4. Casi Siempre 5, Siempre
					Bajo (12 -25) Medio (26 – 50) Alto (51 - 60)

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Nivel:</b></p> <p>Se desarrolló una investigación de nivel correlacional, porque midió el grado de relación que existía entre satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima 2018. (Hernández, Fernández, Baptista, 2010)</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p><b>Dado que no se manipularon las variables de estudio, el diseño fue no experimental y de corte transversal, pues se tomaron los datos en un solo momento</b> (Fernández, Baptista, 2010)</p> <p><b>Método:</b></p> <p>La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y se aplicó el método hipotético deductivo, pues se realizó las observaciones del fenómeno a estudiar, se plantearon los problemas e hipótesis respectivas y luego del análisis correspondiente se verificó y comprobaron las hipótesis, por lo que se dedujeron las conclusiones respectivas.</p>	<p><b>Población:</b> La población para la presente investigación estuvo conformada por los docentes de tres instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Se empleó el muestreo probabilístico estratificado, considerando como criterio de clasificación para los estratos las instituciones educativas que participan de la investigación. Para la selección de los elementos de la muestra se empleó la técnica de la balota sin reposición</p> <p><b>Tamaño de muestra</b> Para determinar el tamaño de la muestra se empleó la fórmula estadística de cálculo de muestras para poblaciones conocida; en el estudio quedo conformada por 120 docentes distribuidos de acuerdo con el nivel educativo en el que se encontraban laborando</p>	<p><b>Variable 1: Satisfacción laboral</b></p> <p><b>Técnicas:</b> encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> cuestionario</p> <p>Autor: Kuennen Duannen Gamarra Peñaloza Año: 2018 Monitoreo: ninguno Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: grupal o individual</p> <p><b>Variable 2: Desempeño docente</b></p> <p><b>Técnicas:</b> encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> cuestionario</p> <p>Autor: Kuennen Duannen Gamarra Peñaloza Año: 2018 Monitoreo: ninguno Ámbito de Aplicación: instituciones educativas Forma de Administración: grupal o individual</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Este estudio permite determinar si la hipótesis se demuestra mediante los procedimientos de estadística descriptiva en razón al objetivo planteado para este estudio.</p> <p>Para la descripción de los resultados descriptivos se emplearon tablas y figuras de distribución de frecuencias.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Para determinar la relación entre satisfacción laboral y desempeño docente se empleó la prueba no paramétrica rho de Spearman dado que se trata de dos variables cualitativas de escala ordinal.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$

**Anexo 3**  
**Instrumentos**



## **CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL**

### **Estimados docentes:**

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para medir la Satisfacción Laboral, en las instituciones educativas de la RED 17, UGEL 06, con fines de investigación; es TOTALMENTE ANÓNIMO

### **Instrucciones:**

- |   |
|---|
| 1. Lee cuidadosamente y medita los enunciados de las preguntas, se honesto en tus respuestas.                                   |
| 2. No dejes preguntas sin contestar.  |
| 3. Marca con un aspa tu respuesta en los recuadros según la alternativa que considere más adecuada que va desde Nunca a Siempre |

Tabla de valoración

Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Casi siempre	Siempre
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>SATISFACCION CON EL TRABAJO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Me encuentro satisfecho con el trabajo de docente.					
<b>2</b>	Me encuentro satisfecho con los objetivos y metas que estoy logrando en mi trabajo educativa					
<b>3</b>	Estoy satisfecho con la organización del trabajo educativo que actualmente tienes					
<b>4</b>	Me encuentro motivado para realizar su trabajo en la Institución Educativa					
<b>5</b>	Siento que mi trabajo es muy exigente en el colegio					
<b>6</b>	En mi institución educativa se permite el desarrollo de las habilidades					
<b>7</b>	El director y/o coordinador me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.					
<b>8</b>	Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora.					
<b>9</b>	Un objetivo de mi trabajo es la mejora de la calidad de los servicios que brindamos a nuestros estudiantes.					
<b>10</b>	En mi institución educativa formo parte de un equipo de trabajo.					
<b>11</b>	Mis funciones y responsabilidades esta definidas.					
<b>12</b>	Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo.					
<b>13</b>	En los dos últimos años he percibido una tendencia a mejorar en el trabajo docente.					
<b>SATISFACCION CON EL RECONOCIMIENTO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

14	La institución educativa me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional docente					
15	He recibido incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que vengo laborando					
16	Siento que mi puesto de trabajo es prioritario					
17	En mi trabajo docente se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad educativa.					
18	El director y/o coordinador es responsable y toma decisiones con la participación de los docentes.					
<b>SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO.</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	¿Considero que la disposición de equipos y recursos materiales de la institución para la atención es apropiada?					
20	Las condiciones ambientales de la unidad (climatización, iluminación, decoración, ruido, ventilación, etc.) facilitan mi actividad diaria de docente					
21	Las instalaciones de la institución educativa (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los alumnos.					
22	¿Estoy satisfecho con la limpieza higiene y salubridad en su trabajo?					
23	En la institución educativa tengo las cargas de trabajo bien repartido.					
24	Recibo el apoyo necesario de parte del director y/o coordinador para desarrollar correctamente mi trabajo					
25	La comunicación interna dentro de la institución funciona correctamente.					
26	La relación con los/las colegas de trabajo es buena					
27	He participado en la elaboración de la misión y visión de tu institución educativa					
28	El director de mi institución pone en marcha iniciativas de mejora					
29	Me siento coparticipe de los éxitos y fracasos de la institución.					
<b>SATISFACCIÓN CON EL SALARIO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
30	Siento que trabajo en las I.E donde las relaciones humanas son buenas					
31	Estoy motivado y me gusta el trabajo que desarrollo					
32	La remuneración es atractiva en comparación con las otras instituciones educativas.					
33	La remuneración que percibo responde al trabajo realizado					

## **CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE**

### **Estimados Docentes:**

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para medir la Satisfacción Laboral, en las instituciones educativas de la RED 17, UGEL 06, con fines de investigación; es TOTALMENTE ANÓNIMO

### **Instrucciones:**

1. Lee cuidadosamente y medita los enunciados de las preguntas, se honesto en tus respuestas.
2. No dejes preguntas sin contestar.
3. Marca con un aspa tu respuesta en los recuadros según la alternativa que considere más adecuada que va desde Nunca a Siempre

### **Tabla de valoración**

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

<b>Dimensión: Acción sobre sí mismo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Tu formación profesional te permite desempeñarte satisfactoriamente como docente de la Institución Educativa					
2	Los docentes de la institución educativa se encuentran en buenas condiciones de salud.					
3	Los docentes de la institución educativa se muestran motivados y comprometidos con su labor.					
<b>Dimensión: Acción en el aula</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4	Los docentes de la institución se encuentran comprometidos con el aprendizaje de sus alumnos					
5	Los docentes de la institución educativa aplican estrategias, métodos y procedimientos que facilitan el aprendizaje de sus alumnos					
6	Los docentes de la institución educativa motivan a sus alumnos antes de cada sesión de clases					
<b>Dimensión: Acción en el entorno institucional</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Las instalaciones de la institución educativa son adecuadas para llevar a cabo el proceso de enseñanza.					
8	Los medios y materiales educativos empleados por la institución educativa facilitan la enseñanza docente					
9	El cumplimiento de la malla curricular de la institución educativa permite alcanzar los objetivos institucionales.					
<b>Dimensión: Acción en el contexto sociocultural</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	El desempeño docente inspira el cambio cultural en sus alumnos, particularmente en el buen pensar y el buen actuar					
11	Los docentes de la institución educativa demuestran los valores que la sociedad exige para la práctica docente.					
12	Las relaciones profesionales demostradas por los docentes de la institución educativa aseguran la buena representatividad sociocultural de la institución.					

## **Anexo 4**

### **Validez de los instrumentos**

# **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL**

DIMENSIONES/ítems		Pertinacia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
DIMENSION 1: SATISFACCION CON EL TRABAJO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Me encuentro satisfecho con el trabajo de docente.	✓		✓		✓		
2	Usted se encuentra satisfecho con los objetivos y metas que está logrando en su labor educativa	✓		✓		✓		
3	Estoy satisfecho con la organización del trabajo educativo que actualmente tengo	✓		✓		✓		
4	Me encuentro motivado para realizar mi trabajo en la institución educativa	✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo es muy exigente en la institución educativa	✓		✓		✓		
6	En mi institución educativa se permite el desarrollo de las habilidades del docentes	✓		✓		✓		
7	El director y/o coordinador me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.	✓		✓		✓		
8	Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora.	✓		✓		✓		
9	Un objetivos de mi trabajo, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que brindamos a nuestros estudiantes	✓		✓		✓		
10	En mi institución educativa formo parte de un equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Mis funciones y responsabilidades esta definidas	✓		✓		✓		
12	Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
13	En los dos últimos años he percibido una tendencia a mejorar en el trabajo docente.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	La institución educativa me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional docente	✓		✓		✓		
15	He recibido usted incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que vengo laborando	✓		✓		✓		
16	Siento que mi puesto de trabajo es prioritario	✓		✓		✓		



Observamos (precisar si hay suficiencia):..... *HAY SUFICIENCIA* .....

Opinión y aplica: ☒ Aplicable ☐ aplicable después de corregir ☐ no aplicable ☐

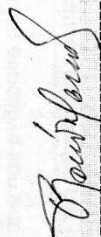
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. /Mg: *Mg. Marcos Ruiz, Pío de Pinar* DNI: *07286083*

Especialidad del validador;..... *GESTION PUBLICA* .....

1. **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. **Claridad:** Se atiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem. Es consigo, exacto y directo.

...../.....del 201\_

Nota: suficiencia, es decir suficiencia cuando los ítem

  
-----  
Firma Del Experto Informante

# CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

DIMENSIONES/Items		Pertinancia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
DIMENSIÓN: ACCIÓN SOBRE SÍ MISMO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Tu formación profesional les permite desempeñarte satisfactoriamente como docente de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
2	Los docentes de la institución educativa se encuentran en buenas condiciones de salud.	✓		✓		✓		
3	Los docentes de la institución educativa se muestran motivados y comprometidos con su labor.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: ACCIÓN EN EL AULA		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	Los docentes de la institución se encuentran comprometidos con el aprendizaje de sus alumnos	✓		✓		✓		
5	Los docentes de la institución educativa aplican estrategias, métodos y procedimientos que facilitan el aprendizaje de sus alumnos	✓		✓		✓		
6	Los docentes de la institución educativa motivan a sus alumnos antes de cada sesión de clases	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: ACCIÓN EN EL ENTORNO INSTITUCIONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Las instalaciones de la institución educativa son adecuadas para llevar a cabo el proceso de enseñanza.	✓		✓		✓		
8	Los medios y materiales educativos empleados por la institución educativa facilitan la enseñanza docente	✓		✓		✓		
9	El cumplimiento de la malla curricular de la institución educativa permite alcanzar los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: ACCIÓN EN EL CONTEXTO SOCIOCULTURAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	El desempeño docente inspira el cambio cultural en sus alumnos, particularmente en el buen pensar y el buen actuar	✓		✓		✓		
11	Los docentes de la institución educativa demuestran los valores que la sociedad exige para la práctica docente.	✓		✓		✓		
12	Las relaciones profesionales demostradas por los docentes de la institución educativa aseguran la buena representatividad sociocultural de la institución educativa	✓		✓		✓		



Observamos (precisar si hay suficiencia):..... *HAY SUFICIENCIA* .....

Opinión y aplica:    Aplicable [ X ]                      aplicable después de corregir [   ]                      no aplicable [   ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. /Mg: ..... *Mg. Marcos Ruiz, Rocio del Puma* .....                      DNI:..... *07286083* .....

Especialidad del validador;..... *GESTION PUBLICA* .....

...../.....del 201\_

1. **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. **Claridad:** Se atiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem. Es consigo, exacto y directo.

Nota: suficiencia, es decir suficiencia cuando los ítem

-----  
Firma Del Experto Informante

*[Firma manuscrita]*

# **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL**

DIMENSIONES/items		Pertinacia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
DIMENSION 1: SATISFACCION CON EL TRABAJO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Me encuentro satisfecho con el trabajo de docente.	✓		✓		✓		
2	Usted se encuentra satisfecho con los objetivos y metas que está logrando en su labor educativa	✓		✓		✓		
3	Estoy satisfecho con la organización del trabajo educativo que actualmente tengo	✓		✓		✓		
4	Me encuentro motivado para realizar mi trabajo en la institución educativa	✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo es muy exigente en la institución educativa	✓		✓		✓		
6	En mi institución educativa se permite el desarrollo de las habilidades del docentes	✓		✓		✓		
7	El director y/o coordinador me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.	✓		✓		✓		
8	Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora.	✓		✓		✓		
9	Un objetivos de mi trabajo, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que brindamos a nuestros estudiantes	✓		✓		✓		
10	En mi institución educativa formo parte de un equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Mis funciones y responsabilidades esta definidas	✓		✓		✓		
12	Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
13	En los dos últimos años he percibido una tendencia a mejorar en el trabajo docente.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: SATISFACCION CON EL RECONOCIMIENTO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	La institución educativa me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional docente	✓		✓		✓		
15	He recibido usted incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que vengo laborando	✓		✓		✓		
16	Siento que mi puesto de trabajo es prioritario	✓		✓		✓		





Observamos (precisar si hay suficiencia):..... Hay Suficiencia.....

Opinión y aplica:   Aplicable [ ☒ ]                      aplicable después de corregir [ ☐ ]                      no aplicable [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. /Mg: Dr. Mendoza, Astoriza, Noemí.....                      DNI: 232.142.11.....

Especialidad del validador;..... Temática..... Gestión Educativa..... Gestión Pública.....

...../.....del 201\_

1. **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. **Claridad:** Se atiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem. Es consigno, exacto y directo.

Nota: suficiencia, es decir suficiencia cuando los ítem

.....  
Firma Del Experto Informante

# **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES**

DIMENSIONES/Ítems		Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: ACCIÓN SOBRE SÍ MISMO								
1	Tu formación profesional les permite desempeñarte satisfactoriamente como docente de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
2	Los docentes de la institución educativa se encuentran en buenas condiciones de salud.	✓		✓		✓		
3	Los docentes de la institución educativa se muestran motivados y comprometidos con su labor.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: ACCIÓN EN EL AULA								
4	Los docentes de la institución se encuentran comprometidos con el aprendizaje de sus alumnos	✓		✓		✓		
5	Los docentes de la institución educativa aplican estrategias, métodos y procedimientos que facilitan el aprendizaje de sus alumnos	✓		✓		✓		
6	Los docentes de la institución educativa motivan a sus alumnos antes de cada sesión de clases	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: ACCIÓN EN EL ENTORNO INSTITUCIONAL								
7	Las instalaciones de la institución educativa son adecuadas para llevar a cabo el proceso de enseñanza.	✓		✓		✓		
8	Los medios y materiales educativos empleados por la institución educativa facilitan la enseñanza docente	✓		✓		✓		
9	El cumplimiento de la malla curricular de la institución educativa permite alcanzar los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: ACCIÓN EN EL CONTEXTO SOCIOCULTURAL								
10	El desempeño docente inspira el cambio cultural en sus alumnos, particularmente en el buen pensar y el buen actuar	✓		✓		✓		
11	Los docentes de la institución educativa demuestran los valores que la sociedad exige para la práctica docente.	✓		✓		✓		
12	Las relaciones profesionales demostradas por los docentes de la institución educativa aseguran la buena representatividad sociocultural de la institución educativa	✓		✓		✓		

Observamos (precisar si hay suficiencia):.....*Hoy*.....*S. N. Suficiencia*.....

Opinión y aplica:	Aplicable [ X ]	aplicable después de corregir [ ]	no aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. /Mg: *Dra. Mardaza Restrepo Noemí*..... DNI: *83271871*.....

Especialidad del validador;.....  
Femenitas.....  
Categoría de las personas.....  
Categoría de la persona.....

1. **Pertinencia:** el ítem corresponde al ...../.....del 201\_

**2. Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**3. Claridad:** Se atiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem. Es consigo, exacto y directo.

**Nota:** suficiencia, es decir suficiencia cuando los ítem

  
Firma Del Experto Informante

# CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

DIMENSIONES/items		Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
DIMENSION 1: SATISFACCION CON EL TRABAJO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Me encuentro satisfecho con el trabajo de docente.	✓		✓		✓		
2	Usted se encuentra satisfecho con los objetivos y metas que está logrando en su labor educativa	✓		✓		✓		
3	Estoy satisfecho con la organización del trabajo educativo que actualmente tengo	✓		✓		✓		
4	Me encuentro motivado para realizar mi trabajo en la institución educativa	✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo es muy exigente en la institución educativa	✓		✓		✓		
6	En mi institución educativa se permite el desarrollo de las habilidades del docentes	✓		✓		✓		
7	El director y/o coordinador me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.	✓		✓		✓		
8	Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora.	✓		✓		✓		
9	Un objetivos de mi trabajo, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que brindamos a nuestros estudiantes	✓		✓		✓		
10	En mi institución educativa formo parte de un equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Mis funciones y responsabilidades esta definidas	✓		✓		✓		
12	Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
13	En los dos últimos años he percibido una tendencia a mejorar en el trabajo docente.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	La institución educativa me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional docente	✓		✓		✓		
15	He recibido usted incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que vengo laborando	✓		✓		✓		
16	Siento que mi puesto de trabajo es prioritario	✓		✓		✓		







Observamos (precisar si hay suficiencia): *Hoy Suficiencia*

Opinión y aplica:	Aplicable [ X ]	aplicable después de corregir [ ]	no aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. /Mg: Oscar Fernando Velazquez Villar DNI: 09144788

Especialidad del validador: MAESTRO GESTION PÚBLICA

...../.....del 201\_

1. **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. **Claridad:** Se atiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem. Es consiso, exacto y directo.

**Nota:** suficiencia, es decir suficiencia cuando los ítem

Hardy

**Firma Del Experto Informante**

# **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES**

DIMENSIONES/Ítems		Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
DIMENSIÓN: ACCIÓN SOBRE SÍ MISMO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Tu formación profesional les permite desempeñarte satisfactoriamente como docente de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
2	Los docentes de la institución educativa se encuentran en buenas condiciones de salud.	✓		✓		✓		
3	Los docentes de la institución educativa se muestran motivados y comprometidos con su labor.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: ACCIÓN EN EL AULA		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	Los docentes de la institución se encuentran comprometidos con el aprendizaje de sus alumnos	✓		✓		✓		
5	Los docentes de la institución educativa aplican estrategias, métodos y procedimientos que facilitan el aprendizaje de sus alumnos	✓		✓		✓		
6	Los docentes de la institución educativa motivan a sus alumnos antes de cada sesión de clases	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: ACCIÓN EN EL ENTORNO INSTITUCIONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Las instalaciones de la institución educativa son adecuadas para llevar a cabo el proceso de enseñanza.	✓		✓		✓		
8	Los medios y materiales educativos empleados por la institución educativa facilitan la enseñanza docente	✓		✓		✓		
9	El cumplimiento de la malla curricular de la institución educativa permite alcanzar los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: ACCIÓN EN EL CONTEXTO SOCIOCULTURAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	El desempeño docente inspira el cambio cultural en sus alumnos, particularmente en el buen pensar y el buen actuar	✓		✓		✓		
11	Los docentes de la institución educativa demuestran los valores que la sociedad exige para la práctica docente.	✓		✓		✓		
12	Las relaciones profesionales demostradas por los docentes de la institución educativa aseguran la buena representatividad sociocultural de la institución educativa	✓		✓		✓		

Observamos (precisar si hay suficiencia): ..... *Hay Suficiencia* .....

Opinión y aplica:    Aplicable [ ☒ ]                      aplicable después de corregir [   ]                      no aplicable [   ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. /Mg: *OsCAR FERNANDO VELARDE VILLAR*                      DNI: *09144788* .....

Especialidad del validador; ..... *GESTION PUBLICA* .....

...../.....del 201\_

1. **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. **Claridad:** Se atiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem. Es consigo, exacto y directo.

Nota: suficiencia, es decir suficiencia cuando los ítem



-----  
Firma Del Experto Informante

## **Anexo 5**

**Permiso de las instituciones donde se aplicó el estudio**





# INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR

*"Los Ángeles"*

**Resolución Directoral Regional N° 01903 - 2011 - DRELM**

## CARTA DE ACEPTACION

Señor (a)

**Mgtr. María del Carmen ANCAYA MARTINEZ**

**Coordinadora de la Escuela de Posgrado**

**Universidad Cesar Vallejo- Campus Ate**

**PRESENTE**

**ASUNTO:** Autorización para la aplicación de los instrumentos de la investigación del Br. Kuennen Duannen GAMARRA PEÑALOZA.

Es grato dirigirnos a usted, para saludarla y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho, ha visto por conveniente autorizar al Br. Kuennen Duannen GAMARRA PEÑALOZA. La aplicación de los instrumentos de evaluación de la tesis titulada **"Satisfacción laboral y desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima- 2018."**, lo que hago de su conocimiento para los fines que estime conveniente.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Chaclacayo 12 Noviembre del 2018



*[Handwritten Signature]*  
**10601973**  
 RAMÍREZ MUÑOZ AURORA ESMERALDA  
 DIRECCIÓN  
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LOS ÁNGELES"



PERÚ

MINISTERIO DE  
EDUCACIÓNUnidad de Gestión  
Educativa Local N° 06*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Chaclacayo, 26 de noviembre del 2018

**CARTA DE ACEPTACION****Señor (a)****Mgtr. María del Carmen ANCAYA MARTINEZ****Coordinadora de la Escuela de Posgrado****Universidad Cesar Vallejo- Campus Ate****PRESENTE**

**ASUNTO:** Autorización para la aplicación de los instrumentos de la investigación del BR. Kuennen Duannen GAMARRA PEÑALOZA.

Es grato dirigirnos a usted, para saludarla y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho, ha visto por conveniente autorizar al BR. Kuennen Duannen GAMARRA PEÑALOZA. La aplicación de los instrumentos de evaluación de la tesis titulada **"Satisfacción laboral y desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima-2018."**, lo que hago de su conocimiento para los fines que estime conveniente.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



*[Firma]*  
Alicia Pilar Paredes Peres  
DIRECTORA

Calle La Ladera N° 132 – Urb. Los Halcones – Chaclacayo. Teléfono 358-0941

E-mail: [cn\\_estenox@yahoo.es](mailto:cn_estenox@yahoo.es)CLFR/Sc.  
HGD/Dir.

**Anexo 6**  
**Base de datos**





40	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5						
41	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4					
42	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5				
43	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5				
44	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5					
45	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4					
46	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5					
47	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5			
48	3	4	4	3	4	5	2	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5				
49	2	3	4	2	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4				
50	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5				
51	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4				
52	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4			
53	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4			
54	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4				
55	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5			
56	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4			
57	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5		
58	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5			
59	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5			
60	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4			
61	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5			
62	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4			
63	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5			
64	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5		
65	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5			
66	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4			
67	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
68	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		
69	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5		
70	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	
71	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
72	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4		
73	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4		
74	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4		
75	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5		
76	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5		
77	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5		
78	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5		
79	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5		
80	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	2	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	
81	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5		
82	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	
83	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
84	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	

85	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4						
86	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5					
87	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5					
88	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5					
89	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5				
90	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4				
91	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5				
92	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3			
93	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3			
94	3	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3		
95	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4			
96	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	5		
97	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4		
98	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	3	3	5	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3		
99	5	4	4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4		
100	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	3		
101	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4		
102	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3		
103	3	5	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	
104	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	
105	3	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4		
106	3	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4		
107	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	
108	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5		
109	3	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	
110	4	5	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	5	3	4	4
111	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	
112	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	
113	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	
114	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	5	3	4		
115	4	3	4	5	5	3	3	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5		
116	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	3	
117	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	5	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	
118	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3	5	3	4	5	5	3	4	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
119	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3
120	3	4	3	3	3	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5

## **Anexo 7**

### **Prints de resultados**



### **Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, Rosa Luz Larrea Serquén, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 17, UGEL 06, LIMA – 2018"** del estudiante GAMARRA PEÑALOZA, KUENNEN DUANNEN y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **20%** de verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo

Lima, 03 de agosto del 2019



Dra. Rosa Luz Larrea Serquén

DNI: 16464657



Satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas  
de la Red 17, UGEL. 06, Lima - 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

R. Ghanat and P. J. W. Lee, Kingston, Delaware

ASF SORA:

Dr. Lorea Serón, Rosa Luz

## SECCIÓN:

### Formación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÙ

2019



## Todas las fuentes


Coincidencia 3 de 290

- |                             |  |      |
|-----------------------------|--|------|
| • Entregado a Universida... | Trabajos del estudiante: 315<br>trabajos | 21 % |
| • repositorio.ucv.edu.pe    | Fuente de Internet: 178 URL              | 15 % |
| • Entregado a Universida... | Trabajos del estudiante: 18<br>trabajos  | 5 %  |
| • Entregado a Universida... | Trabajos del estudiante: 4 trabajos      | 4 %  |
| • cybertesis.unmsm.edu...   | Fuente de Internet: 4 URL                | 3 %  |
| • Entregado a Universida... | Trabajos del estudiante: 3 trabajos      | 3 %  |
| • repositorio.une.edu.pe    | Fuente de Internet: 3 URL                | 2 %  |
| • docplayer.es              |  | 2 %  |

Activar Windo Excluir fuentes

[Ve a Configuración para activar Windows](#)



 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo GAMARRA PENTAJOTA KVENNEN DUANNEN....., identificado con DNI N° 42516549, egresado de la Escuela Profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo ( ☒ ) , No autorizo ( ☐ ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED I.7, UGEL 06, UMA-2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 FIRMA

DNI: 42516549

FECHA: 10 de AGOSTO del 2019.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Gamarra Peñaloza Kuennen Duannen

TESIS TITULADA :

Satisfacción laboral y Desempeño docente en  
las instituciones educativas de la RED 17, UGEL 06, LIMA-2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO (A)

EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 16-01-2019

NOTA O MENCIÓN: por Mayoría



ROSA LUZ CARREA SERQUÉN